



Unione europea
Fondo sociale europeo



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



ASSESSORADU DE SU TRABALLU, FORMATZIONE PROFESSIONALE, COOPERATZIONE E SEGURÀNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

Direzione Generale
Servizio Lavoro

INFORMATIVA PRELIMINARE

*“Welfare e work life balance nella vita quotidiana
delle aziende, dei lavoratori e delle loro famiglie”*

AVVISO PER LA CONCESSIONE DI AIUTI ALLE IMPRESE E CONTRIBUTI AGLI ORDINI PROFESSIONALI E ALLE ASSOCIAZIONI DEI LAVORATORI AUTONOMI PER LA REALIZZAZIONE DI MISURE DI WELFARE AZIENDALE E DI CONCILIAZIONE

Programma Operativo Regionale FSE 2014 - 2020

Regione Autonoma della Sardegna

CCI 2014IT05SFOP021

Asse prioritario 1 – Occupazione

Azioni dell'Accordo di Partenariato:

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

8.2.1 “Voucher e altri interventi per la conciliazione

(women and men inclusive)”



Unione europea
Fondo sociale europeo



INDICE

QUADRO DI RIFERIMENTO	3
1. OGGETTO E FINALITA' DELL'AVVISO	6
2. TIPOLOGIA DI INTERVENTO	7
3. BENEFICIARI	12
4. DESTINATARI	13
5. RISULTATI ATTESI.....	13
6. RISORSE FINANZIARIE.....	13
7. ITER AMMINISTRATIVO	14
8. SISTEMA DI GESTIONE E CONTROLLO	15
9. PUBBLICAZIONE	15
10. BASE GIURIDICA.....	16



QUADRO DI RIFERIMENTO

La promozione e l'aumento della partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro e le pari opportunità sono previste all'interno della programmazione FSE 2014-2020, tra gli obiettivi del PRS nell'ambito della Strategia 1, Priorità Lavoro.

In particolare, il PO FSE 2014/2020, nell'ambito dell'Asse 1, Obiettivo Tematico 8 - Priorità di Investimento 8iv, prevede di favorire l'uguaglianza tra uomini e donne in tutti i settori, incluso l'accesso all'occupazione e alla progressione della carriera, la conciliazione della vita professionale con la vita privata e la promozione della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Il tema della partecipazione delle donne al lavoro è, infatti, un'annosa questione che la nuova programmazione europea ripropone e rilancia, dedicando a questa tematica una trattazione specifica. L'approccio suggerisce la necessità di inquadrare la questione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro nell'ambito delle politiche di sviluppo, di crescita e di occupazione, distinguendole nettamente dalle misure di non discriminazione che hanno una rilevanza di carattere più sociale.

Inquadrare la questione della partecipazione delle donne al lavoro nell'ambito delle politiche di crescita, significa riconoscere che la questione legata alle difficoltà di conciliazione lavoro-famiglia costituisce un "prezzo" pagato dalle donne, soprattutto in termini di mancata partecipazione al lavoro, ma anche un "costo" a carico delle aziende in termini di perdita di risorse e professionalità, clima aziendale ostile, scarsa motivazione, rigidità organizzative. Il difficile equilibrio tra vita e lavoro, quindi, non è slegato da considerazioni legate alla produttività e alla competitività aziendale.

E' sulla base di tali considerazioni che la Regione Sardegna intende intraprendere azioni volte ad assicurare misure innovative di welfare aziendale nonché incentivare politiche *family friendly* volte sia a favorire l'ingresso, il reingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, sia a realizzare una più favorevole integrazione ed articolazione degli interventi di conciliazione lavoro-famiglia sul territorio regionale.

Le politiche di welfare aziendale sono un insieme di benefit e servizi, forniti dall'azienda ai propri dipendenti, al fine di migliorarne la vita lavorativa e privata, dal sostegno al reddito familiare e alla genitorialità, alla tutela della salute, fino a proposte per il tempo libero e agevolazioni in termini economici e di flessibilità.

Un luogo di lavoro *family friendly*, che adotta misure di innovazione organizzativa, comporta ricadute positive sia in termini economici (riduzione di tassi di assenteismo, tempi di lavorazione, etc.) che in termini di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori (maggiore soddisfazione, maggiori opportunità di scelta nell'organizzazione del lavoro, maggiore autonomia, etc.).

Nel contempo si intende contribuire al godimento delle tutele relative alla maternità anche per le libere professioniste e le lavoratrici autonome che spesso per la difficoltà a gestire il doppio ruolo, rinunciano al lavoro non intravedendo alternativa.



Nel quadro generale delineato si innestano le recenti riforme e nuove opportunità generate dai provvedimenti nazionali. In particolare, il D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione all’art. 1, commi 8 e 9, della Legge 183 del 10 dicembre 2014”* estende la possibilità e l’indennità – se non goduta dalla madre per una serie di circostanze - del congedo parentale anche ai padri (compresi i lavoratori autonomi); prevede la fruizione del congedo parentale (della madre o del padre) su base sia giornaliera che oraria; ed inoltre estende il periodo di avvalimento del congedo fino al dodicesimo anno di età del bambino, invece del precedente limite di otto anni.

La Legge di stabilità 2016 (Legge 28 dicembre 2015 n. 208 commi 182-191) ha introdotto la defiscalizzazione del salario di produttività e contestualmente modificato l’art. 51 del D.P.R. del 22 Dicembre 1986 n. 917 (Testo Unico delle imposte sui redditi) e s.m.i., con la possibilità di utilizzare per l’erogazione di beni, prestazioni opere e servizi di welfare aziendale anche il *voucher*. Ancora, il Decreto 25 marzo 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in materia di erogazione dei premi di risultato e partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata – in attuazione di quanto disposto dalla Legge di Stabilità – disciplina i criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere: a) nell’aumento della produzione; b) in risparmi dei fattori produttivi; c) nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi tramite la riorganizzazione dell’orario di lavoro non straordinario e il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto a un periodo congruo definito nell’accordo. I benefici fiscali previsti dal Decreto ai quali l’azienda può accedere possono essere concessi nella misura massima di 2.000 euro per premi di risultato di uguale valore conferiti a dipendenti con redditi lordi annui fino a 50.000 euro, ulteriormente aumentati fino a 2.500 euro se l’azienda prevede la partecipazione dei lavoratori all’attuazione di misure di welfare aziendale e/o di un Piano di partecipazione dei lavoratori all’organizzazione del lavoro, purché regolata attraverso contratti aziendali o territoriali.

E’ quindi chiaro il **legame virtuoso che si intende promuovere fra welfare, produttività e conciliazione dei tempi di vita e lavoro** ed in tale direzione la Regione intende agire per favorire le condizioni di massima partecipazione e conoscenza alle opportunità disponibili e nel contempo avviare iniziative a supporto della sostenibilità e sviluppo di misure di welfare e sostegno alla produttività e all’occupazione.

Al fine di coinvolgere le imprese e spostare l’attenzione sui territori, ampliando la platea dei beneficiari degli interventi programmati, l’Assessorato ha preventivamente coinvolto diversi stakeholder del territorio (consulenti del lavoro, rappresentanti delle associazioni di categoria, sindacati), sia attraverso focus group, che per il tramite di questionari di indagine, con l’obiettivo di valutare l’orientamento delle imprese sul tema del welfare aziendale.

Il questionario, predisposto in collaborazione con Italia Lavoro, è stato diffuso seguendo due diversi canali: il primo, attraverso le associazioni di categoria invitate ai *focus group* con la richiesta di diffonderlo tra le imprese associate, ed il secondo con l’invio a circa 120 Aziende che occupavano oltre cento dipendenti al 31



dicembre 2013, destinatarie dell'obbligo di trasmissione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile all'Ufficio della Consigliera regionale di parità, ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. 198/2006.

I questionari restituiti sono stati 45, di cui l'80% da parte di Aziende medio - grandi.

La maggior parte delle Aziende ha dichiarato di attuare misure di welfare, in prevalenza garantendo assistenza sanitaria integrativa, sostegno al potere d'acquisto dei dipendenti, e assicurando orari e strumenti flessibili, part-time in primis. Per quanto attiene gli strumenti, diverse imprese utilizzano il pagamento diretto, inoltre il pacchetto welfare è gratuito, ovvero non è connesso a risultati aziendali o a contenuti di lavoro, e ne beneficiano tutte le categorie dei lavoratori. Riguardo la fonte di regolazione, il Piano di Welfare sviluppato dalle aziende discende per lo più da accordi bilaterali, e non ha limiti nella durata. La metà delle aziende del campione ha dichiarato di disporre di un contratto integrativo.

Per quanto riguarda la conoscenza dei vantaggi previsti dalla Legge di stabilità 2016, solo la metà delle Aziende ha dichiarato di conoscerli, e la quasi totalità ha espresso disponibilità ad acquisire informazioni in merito al quadro normativo in materia, esprimendo la volontà di promuovere all'interno delle proprie Aziende interventi di welfare aziendale.

L'importanza di incentivare la diffusione di buone pratiche in tema di conciliazione è rafforzata dal quadro che emerge a livello regionale in termini di posizionamento delle donne nel mercato del lavoro regionale. Il tasso di occupazione femminile in Sardegna (pari al 45,2% nel 2015) pur essendo notevolmente superiore a quello del Mezzogiorno (33,4%), risulta sensibilmente inferiore alla media nazionale (50,6%) e alle regioni del Nord (61%) e del Centro (57,6%, Fonte: Istat). Inoltre, in tutto il meridione il numero di dimissioni da parte di lavoratrici aumenta sensibilmente a seguito della nascita del primo e del secondo figlio.

La presente informativa preliminare esplicita i contenuti generali dell'“Avviso per la concessione di aiuti alle imprese e contributi agli ordini professionali e associazioni dei lavoratori autonomi per la realizzazione di misure di welfare aziendale e di conciliazione”, la cui pubblicazione è prevista per il mese di ottobre, al fine di acquisire eventuali osservazioni/proposte da parte dei soggetti interessati; la preinformativa è disponibile sul sito di e-democracy www.sardegnaparteciPA.it nell'apposita sezione.



1. OGGETTO E FINALITA' DELL'AVVISO

Con l'Avviso di prossima pubblicazione, l'Assessorato intende promuovere misure di welfare aziendale, nonché incentivare politiche family friendly, sostenibili e durature, mirate alla reale rispondenza ai bisogni del territorio, delle aziende, delle lavoratrici e dei lavoratori, con una strategia tesa a concentrare più fonti di finanziamento in chiave di effetto moltiplicatore su tutti gli stakeholder e sul mercato del lavoro regionale nel suo complesso. Inoltre, si intende promuovere misure di conciliazione volte a favorire la permanenza nel mondo del lavoro da parte delle lavoratrici a seguito della maternità.

Gli interventi promossi dall'Avviso sono diretti a:

- a. sensibilizzare le aziende e i territori verso l'utilizzo della flessibilità "ricca" (modelli organizzativi e sistemi di orario flessibili secondo una logica *win-win*) e del welfare complementare in funzione del potenziamento della produttività e della qualità del lavoro;
- b. sollecitare le parti sociali ed economiche a promuovere, presso i propri iscritti e aderenti, il welfare aziendale quale strumento per aumentare la produttività e per migliorare la conciliazione vita-lavoro dei lavoratori dei rispettivi settori, nonché a beneficio delle libere professioniste e lavoratrici autonome;
- c. trasferire know-how specifico e affiancare le aziende che intendono applicare o che in parte già applicano, misure di welfare orientate al benessere dei dipendenti in una logica di prevenzione di tutti quei fattori che incidono negativamente sulla motivazione, l'assenteismo, la sicurezza del lavoro, etc;
- d. promuovere il benessere dei lavoratori e la conciliazione vita-lavoro, creando i presupposti per un incremento della produttività aziendale;
- e. favorire la permanenza nel mondo del lavoro delle lavoratrici a seguito della maternità.

2. TIPOLOGIA DI INTERVENTO

L'Avviso prevede tre linee di intervento: due destinate alle imprese - **Linee A) e B)** - e una agli ordini professionali e alle associazioni di categoria dei lavoratori autonomi – **Linea C)**.

Linea A) “Piano di Innovazione Organizzativa e Piano di Welfare”

La linea A) è indirizzata alle imprese con numero di dipendenti pari o superiore a 10. Tale linea finanzia i costi per la redazione e attuazione del Piano di Innovazione Organizzativa (PIO) e del Piano di Welfare.

Le imprese presentano una manifestazione di interesse per la predisposizione di un PIO - mirato alla conciliazione di vita e lavoro e produttività - e di un Piano di Welfare aziendale. Per poter partecipare alla manifestazione di interesse le imprese, **alla data di presentazione della candidatura**, devono:

- essere in possesso dei requisiti indicati al successivo punto 3);
- avere un organico pari o superiore ai 10 dipendenti.

L'esistenza di una contrattazione di secondo livello, depositata presso la Direzione territoriale del lavoro competente, ai sensi dell'articolo 14 del Decreto legislativo n. 151 del 2015, sarà considerata elemento premiante.

Una volta ammessa a finanziamento, l'azienda redigerà il PIO ed il Piano di Welfare; nel processo di costruzione dei Piani, le aziende saranno accompagnate e supervisionate da una cabina di regia formata da funzionari/dipendenti dell'Amministrazione regionale e da esperti messi a disposizione da Italia Lavoro.

La proposta di PIO e di Piano di Welfare dovrà contenere:

- una descrizione dell'azienda (prodotti/servizi, mercato di riferimento, anno di fondazione, CCNL applicato ecc.), della sua organizzazione interna, delle risorse umane impiegate (numero, sesso, età, mansioni, condizione – es. in congedo di maternità, di prossimo pensionamento, ecc.);
- una sintetica restituzione delle esigenze produttive aziendali e degli impatti – anche eventualmente in chiave di aree di miglioramento cui tendere – sull'organizzazione del lavoro;
- i generali fabbisogni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro emersi;
- le aree prioritarie in cui si intende introdurre innovazione organizzativa (es. flessibilità oraria, gestione della maternità, misure di welfare, lavoro agile, ecc.);
- strumenti di partecipazione dei dipendenti all'organizzazione del lavoro eventualmente già adottati.

L'avviso prevede il finanziamento di:

1. Un contributo forfettario – da un minimo di € 4.500,00 fino al massimo di € 9.000,00 – per le spese necessarie alla redazione del PIO e del relativo Piano di Welfare, comprensive delle eventuali spese di consulenza. Al fine di favorire la instaurazione della contrattazione di secondo livello, quale leva

per l'ottenimento dei benefici fiscali previsti per il salario di produttività, tale contributo forfettario può essere finalizzato anche all'affiancamento, da parte di un consulente, nella stesura di accordi di secondo livello. **Tale contributo sarà erogato all'impresa solo a seguito della valutazione positiva del PIO.**

Tipologia azienda	Importo forfettario per la redazione del PIO
Azienda piccola (10 ≤ dipendenti < 50)	€ 4.500,00
Azienda media (50 ≤ dipendenti < 100)	€ 7.500,00
Azienda medio-grande ≥ 100	€ 9.000,00

2. Un contributo forfettario per l'attuazione del Piano di Welfare aziendale – da un minimo di € 7.000,00 fino ad un massimo di € 15.000,00, sulla base della tipologia di lavoratore coinvolto. **Tale contributo sarà erogato solo a seguito di verifica dell'effettiva realizzazione del Piano a beneficio dei lavoratori.**

Tipologie di lavoratori		Azienda Piccola (10 ≤ dip.ti < 50)	MAX contributo	Azienda Media (50 ≤ dip.ti < 100)	MAX contributo	Azienda medio-grande (dip.ti ≥ 100)	MAX contributo
1	Dipendente senza carichi di cura familiare coinvolto nel PIO	€ 60,00	€ 7.000,00	€ 50,00	€ 12.000,00	€ 40,00	€ 15.000,00
2	Dipendente con figlio dai 0-3 anni	€ 300,00		€ 200,00		€ 150,00	
3	Dipendente con figlio disabile ai sensi della Legge 104/92	€ 400,00		€ 250,00		€ 150,00	
4	Dipendente con 2 figli o più figli (0-12 anni)	€ 400,00		€ 250,00		€ 150,00	
5	Dipendente di azienda con contratto di solidarietà in corso	€ 200,00		€ 150,00		€ 100,00	
6	Dipendente con familiare non autosufficiente nel nucleo familiare	€ 300,00		€ 200,00		€ 150,00	
7	Dipendente donna impegnato in corsi studio post-diploma/laurea	€ 300,00		€ 200,00		€ 150,00	



Le attività previste dal PIO dovranno iniziare entro due mesi dall'approvazione del Piano e concludersi entro 12 mesi.

L'effettiva realizzazione del Piano verrà provata attraverso:

- una comunicazione da parte dell'impresa contenente l'elenco dei dipendenti che hanno usufruito delle misure di welfare e la tipologia di appartenenza (con figlio da 0-3 anni, con figlio disabile, ecc.);
- la presentazione da parte dell'impresa di un report delle attività realizzate e dei benefici erogati a firma del datore di lavoro e del dipendente;
- un controllo a campione per la verifica dell'effettiva fruizione delle misure di welfare.

Linea B) "Supporto alla maternità"

Beneficiarie della linea B) sono le imprese con numero di dipendenti inferiore ai 10, alla data di presentazione della candidatura.

Tale linea finanzia i costi diretti della maternità sostenuti dalla impresa in data successiva alla pubblicazione dell'Avviso:

1. Costi di assunzione per la sostituzione della dipendente in maternità;
2. Formazione aziendale del/lla sostituto/a;
3. Formazione aziendale al rientro dalla maternità; la formazione è ammessa solo se richiesta entro 3 mesi dal rientro dalla maternità.

Per i costi di assunzione per la sostituzione è previsto un bonus occupazionale pari a € 4.000,00 per un contratto a tempo determinato della durata di almeno sei mesi, a tempo pieno. In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, (fino ad un massimo del 60% del tempo pieno), il bonus è ridotto proporzionalmente, assicurando in questo modo una congruità tra il costo sostenuto e l'incentivo concesso. E' ammessa anche la proroga relativa ad un contratto stipulato prima della pubblicazione dell'Avviso, purché la proroga sia della durata di almeno sei mesi e successiva alla pubblicazione dell'Avviso.

L'importo del bonus riconosciuto rappresenta una somma forfettaria, così come previsto dall'art. 67 comma 1 del Regolamento CE 1303/2013 per il PO 2014/2020.

Per i costi della formazione aziendale, sia per il sostituto che per la lavoratrice in maternità, sarà riconosciuto all'impresa un costo standard unitario "ORA CORSO" arrotondato a € 150,00. La formazione



non potrà avere una durata superiore alle 25 ore (intese come complessive per le azioni di cui ai precedenti punti 2 e 3) e si svolgerà all'interno dell'orario di lavoro per un tempo non superiore a 6 mesi continuativi.

I progetti saranno finanziati nel rispetto dei parametri indicati e per un importo non superiore a € 23.250,00 per ciascuna impresa e in ogni caso fino ad un massimo di tre dipendenti. Le aziende potranno presentare progetti che riguardano tutte e tre le azioni (assunzione, formazione sostituto, formazione dipendente) o anche solo la formazione della dipendente. Si precisa che la formazione del/lla sostituto/a è ammessa solo se combinata con l'assunzione per la sostituzione.

L'importo ammesso a finanziamento potrà essere erogato in anticipazione fino al 60% solo a seguito di presentazione da parte dell'impresa di polizza fidejussoria; in alternativa sarà erogato a completamento e rendicontazione delle attività.

Linea C) "Conciliazione"

La linea C) si rivolge agli ordini professionali e alle associazioni di categoria dei lavoratori autonomi che elaborano e gestiscono un Progetto di welfare per le proprie iscritte.

Tale linea finanzia voucher per servizi prima infanzia, servizi educativi, servizi di assistenza e la costituzione di un albo sostituti per la maternità.

L'Ordine/Associazione, pertanto, presenterà un formulario di progetto ed un preventivo economico che dovranno essere valutati ed ammessi a finanziamento. Costituiranno elementi premianti la tipologia di destinatarie, la presenza di convenzioni per l'erogazione dei servizi, l'eventuale cofinanziamento da parte dell'ordine/associazione delle misure di conciliazione e il raggruppamento tra più soggetti proponenti.

Il soggetto proponente deve indicare in sede di presentazione del Progetto il numero delle destinatarie coinvolti e la tipologia; deve inoltre descrivere le modalità con le quali le destinatarie saranno individuate.

Con riferimento alla tipologia di destinatarie, saranno considerati requisiti preferenziali in particolare il reddito familiare annuo ISEE e il numero di minori a carico.

Il contributo riconosciuto ai beneficiari sarà relativo alle spese per i voucher e per l'albo sostituti e alle spese sostenute per la gestione del progetto (selezione partecipanti, elaborazione Piano Welfare, stipula convenzioni, monitoraggio e rendicontazione voucher). Pertanto, sulla base del "Vademecum per l'operatore 4.0", i costi che verranno riconosciuti saranno quelli relativi a:

- a. Spese per i voucher;
- b. Spese per i sostituti;
- c. Spese per risorse umane interne e/o esterne.



Per le spese relative al punto c) si ricorrerà alle opzioni di semplificazione, in particolare, a quanto previsto all'art. 14, c. 2, del reg. UE 1304/13, ovvero ad un tasso forfettario sino al 40% delle spese dirette di personale, al fine di coprire i restanti costi ammissibili (diretti e indiretti).

I voucher finanziati sono relativi all'acquisto di servizi di cura, nello specifico:

- voucher per l'acquisto di servizi per la prima infanzia (0-3 anni), ad esempio: asilo nido, micronido, centro prima infanzia, nido Famiglia, Baby sitting / parking, Ludoteca;
- voucher per l'acquisto di servizi educativi e di istruzione, ad esempio: centro estivo, Summer camp, oratorio feriale, vacanza studio, altri servizi (fino a 15 anni);
- voucher per l'acquisto di servizi di assistenza per familiari anziani o non autosufficienti e figli disabili ai sensi della Legge 104/92 (centri diurni, assistenza personale, ecc).

L'entità del voucher è stabilita in € 200,00 al mese per un totale di 10 mesi per ciascuna destinataria.

Per quanto riguarda le spese relative alla costituzione di un "albo sostituti", finalizzato anche esso alla migliore conciliazione / uguaglianza fra uomini e donne, si precisa che il contributo deve risultare aggiuntivo e non in sovrapposizione rispetto alle agevolazioni e incentivi disponibili a livello nazionale e/o eventualmente erogati a livello di singola cassa di appartenenza nel caso delle libere professioniste.

La sostituzione è consentita sia per il tramite dell'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, sia per il tramite di un rapporto di collaborazione autonoma. I sostituti dovranno essere giovani professionisti che svolgono attività professionale coerente con l'attività della sostituita e che non siano titolari di partita IVA da più di tre anni.

Nel caso di assunzione, è previsto un bonus occupazionale pari a € 4.000,00 per un contratto a tempo determinato della durata di almeno sei mesi a tempo pieno. In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, (fino ad un massimo del 60% del tempo pieno), il bonus è ridotto proporzionalmente, assicurando in questo modo una congruità tra il costo sostenuto e l'incentivo concesso.

Nel caso di collaborazione autonoma, l'importo unitario a giornata è calcolato in € 160,00, (al netto di IVA se dovuta) per un massimale di 20 giornate complessive.

Il finanziamento massimo concedibile per progetto di welfare è pari ad un massimo di € 140.000,00, di cui massimo il 10% per le spese di cui al punto c).

3. BENEFICIARI

Con riferimento alle **Linee A) e B)** sono ammesse a partecipare all'Avviso le imprese, con sede operativa in Sardegna, che, alla data di presentazione della domanda di finanziamento:

- non abbiano messo in pratica atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi degli Artt. 25 e 26 del D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”, accertati da parte della direzione provinciale del lavoro territorialmente competente;
- non si trovino in stato di fallimento, di liquidazione, di cessazione di attività o di concordato preventivo e in qualsiasi altra situazione equivalente secondo la legislazione del proprio stato, ovvero non abbiano in corso un procedimento per la dichiarazione di una di tali situazioni e che tali circostanze non si siano verificate nell’ultimo quinquennio;
- non siano state condannate con sentenza passata in giudicato, per qualsiasi reato che determini l’incapacità a contrattare con la P.A.;
- nei cui confronti non siano pendenti procedimenti per l’applicazione di una delle misure di prevenzione di cui art. 6 del decreto legislativo n. 159 del 2011 o di una delle cause ostative previste dall’art. 67 del decreto legislativo n. 159 del 2011;
- siano in regola con gli obblighi concernenti le dichiarazioni in materia di imposte e tasse e con i conseguenti adempimenti, secondo la legislazione del proprio Stato;
- siano in regola con le norme disposizioni della l. n. 68/99 in materia di inserimento al lavoro dei disabili; o, in alternativa, non siano soggette alle disposizioni della l. n. 68/99 in quanto aventi un numero di dipendenti inferiore a 15.

Con riferimento alla **Linea C)** sono ammessi a partecipare all'Avviso gli ordini professionali e le associazioni di categoria dei lavoratori autonomi con sede operativa in Sardegna.

I contributi previsti alle **linee A) e B) e C)** si configurano come aiuti “de minimis” e devono, quindi, rispettare la normativa comunitaria vigente in materia, ovvero il Regolamento (UE) n.1407/2013 della Commissione Europea del 18 dicembre 2013, relativo all’applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell’Unione Europea agli aiuti “de minimis”.

4. DESTINATARI

Linea A)

I destinatari sono i dipendenti, uomini e donne, coinvolti nelle azioni previste nel PIO e del Piano di Welfare.

Linea B)

Destinatarie sono le dipendenti donne in maternità.

Linea C)

Destinatarie sono le libere professioniste e le lavoratrici autonome, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, o affette da documentata grave infermità.

5. RISULTATI ATTESI

L'indicatore di risultato in grado di quantificare i risultati che si otterranno per questo specifico *target* è: "Partecipanti donne che permangono nel mercato del lavoro a seguito di interventi di conciliazione". La baseline è pari al 3% calcolata sulla base dei risultati della programmazione 2007-2013. Il target che si intende raggiungere è pari a 7 punti percentuali in più rispetto alla baseline.

6. RISORSE FINANZIARIE

Il presente Avviso mobilita risorse complessivamente pari a **€ 8.344.448,00** ripartite sul triennio 2016-2018, destinando € 3.584.128,00 per il primo anno, a valere sull'Asse I Occupabilità del Programma Operativo Regionale Sardegna FSE 2014-2020, approvato della Commissione Europea con decisione comunitaria C(2014)10096 del 17 dicembre 2014.

La Regione si riserva, in ogni caso, la possibilità di prevedere la disponibilità di ulteriori risorse o di effettuare una rimodulazione del cronoprogramma di stanziamento alla luce delle istanze presentate.

AZIONE DEL POR	DOTAZIONE COMPLESSIVA	DOTAZIONE I ANNO	LINEA DELL'AVVISO
8.2.4 Misure di promozione del «welfare aziendale»	€ 4.234.496,00	€ 1.209.856,00	Linea A) € 604.928,00 Linea B) € 604.928,00
8.2.1 Voucher e altri interventi per la conciliazione (women and men inclusive)	€ 4.109.952,00	€ 2.374.272,00	Linea C)

7. ITER AMMINISTRATIVO

L'intera procedura sarà gestita dall'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale, Servizio Lavoro. La gestione amministrativa dell'Avviso sarà completamente informatizzata sulla piattaforma del SIL Sardegna.

Linea A)

Per la linea A) sarà adottata la procedura a sportello; non è pertanto prevista la valutazione comparativa delle manifestazioni di interesse; previa verifica del possesso dei requisiti di accesso come indicati ai punti 2) e 4), assumerà rilievo solo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

L'ordine cronologico sarà subordinato alle dimensioni aziendali; saranno ammesse al contributo:

Tipologia azienda	Numero imprese ammesse	Di cui imprese che hanno depositato una contrattazione di secondo livello
Azienda piccola ($10 \leq \text{dipendenti} < 50$)	Le prime 20	6
Azienda media ($50 \leq \text{dipendenti} < 100$)	Le prime 10	3
Azienda medio-grande ($\text{dipendenti} \geq 100$)	Le prime 5	2

Per la presentazione della manifestazione di interesse, le imprese dovranno:

- registrarsi al SIL Sardegna come "Soggetto Impresa" all'interno dell'area dedicata del portale www.sardegna lavoro.it;
 - compilare la manifestazione di interesse esclusivamente attraverso i servizi on line del Sistema Informativo Lavoro Sardegna all'indirizzo www.sardegna lavoro.it;
 - inviare per via telematica la manifestazione di interesse.
- b. L'ammissione delle manifestazioni di interesse delle imprese sarà effettuata con determinazione del Direttore del Servizio Lavoro.



L'elenco delle imprese ammesse, nonché le determinazioni di ammissibilità e non ammissibilità, verranno pubblicate sul sito della Regione www.regione.sardegna.it, sul sito www.sardegna lavoro.it e sul sito www.sardegna programmazione.it, e avranno valore di notifica a tutti gli effetti.

In caso di ammissione della manifestazione di interesse, il rappresentante legale dell'impresa beneficiaria, entro 20 (venti) giorni dalla pubblicazione della determinazione di ammissibilità, è tenuto a presentare attraverso i servizi on line del Sistema Informativo Lavoro (SIL), una nota di adesione (patto), firmata digitalmente, in base al quale deve essere individuato il referente aziendale per la predisposizione del PIO e del connesso Piano di Welfare aziendale.

Nella nota di adesione saranno indicate le modalità di concessione del finanziamento per la predisposizione del PIO, nonché di erogazione del contributo forfettario.

Le imprese procederanno alla redazione del PIO e del connesso Piano di Welfare e all'invio per via telematica entro 90 giorni. Nel Piano dovranno essere individuati i lavoratori destinatari delle misure di welfare da attuare.

Linea B)

Le candidature, regolarmente inviate, verranno istruite secondo l'ordine cronologico di invio telematico delle stesse, che costituisce unico elemento di priorità nell'assegnazione del contributo, e fino alla concorrenza delle risorse disponibili, previa verifica della sussistenza dei requisiti richiesti.

Linea C)

La selezione delle proposte progettuali sarà effettuata in base ai criteri di selezione individuati nell'ambito dell'avviso.

8. SISTEMA DI GESTIONE E CONTROLLO

Si precisa che i progetti dovranno essere realizzati in conformità con le disposizioni del sistema di gestione e controllo (SI.GE.CO.) del 21 aprile 2015 (nelle more dell'approvazione del sistema di gestione e controllo connesso alla realizzazione del POR FSE 2014-2020).

Le modalità operative di rendicontazione saranno definite nell'Avviso.

9. PUBBLICAZIONE

L'Avviso sarà pubblicato entro il prossimo mese di ottobre 2016, previo parere di conformità dell'Autorità di Gestione del POR FSE 2014-2020 rappresentata dalla Direzione Generale dell'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale e responsabile della corretta attuazione del POR, in conformità al principio di buona e sana gestione amministrativa e finanziaria, ai sensi dell'art. 125 del Regolamento (UE) n. 1303/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013.

10. BASE GIURIDICA

- Regolamento (UE) n. 1303/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17.12.2013 pubblicato sulla GUUE del 20.12.2013 recante disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e definisce disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e abrogante il Regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio;
- Regolamento (UE) n.1304/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17.12.2013 pubblicato sulla GUUE del 20.12.2013 relativo al Fondo sociale europeo e abrogante il Regolamento (CE) n.1081/2006 del Consiglio;
- Regolamento di esecuzione (UE) n.821/2014 della Commissione del 28 luglio 2014 recante modalità di applicazione del regolamento (UE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le modalità dettagliate per il trasferimento e la gestione dei contributi dei programmi, le relazioni sugli strumenti finanziari, le caratteristiche tecniche delle misure di informazione e di comunicazione per le operazioni e il sistema di registrazione e memorizzazione dei dati;
- Regolamento (UE - EURATOM) n. 1311/2013 del Consiglio del 2.12.2013 che stabilisce il quadro finanziario pluriennale per il periodo 2014/2020;
- Regolamento (UE) n. 1407/2013 della Commissione del 18.12.2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis", pubblicato sulla GUUE L 352 del 24.12.2013;
- Accordo di Partenariato 2014-2020, adottato il 29/10/2014 dalla Commissione europea, in cui si definisce la strategia per un uso ottimale dei Fondi strutturali e di investimento europei nel nostro paese;
- Strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva;
- POR SARDEGNA FSE 2014/2020 (CCI2014IT05SFOP021) approvato con Decisione di esecuzione della Commissione C(2014) 10096 del 17.12.2014;
- D.G.R. n. 12/21 del 27.03.2015 avente ad oggetto "POR FSE 2014-2020 e istituzione del Comitato di Sorveglianza";
- Criteri di selezione delle operazioni da ammettere al cofinanziamento del FSE 2014 - 2020, approvati dal Comitato di Sorveglianza del 9 giugno 2015;
- D.G.R. n. 31/2 del 17.06.2015 recante "Programmazione Unitaria 2014-2020. Strategia 1 "Investire sulle Persone". Priorità Lavoro";
- D.G.R. n. 47/14 del 29.09.2015 avente ad oggetto "Prima programmazione del POR FSE 2014/2020 nell'ambito della programmazione unitaria";
- D.G.R. n. 43/28 del 19.07.2016 Assegnazione risorse del POR FSE 2014-2020 nell'ambito della programmazione unitaria. Aggiornamento;



- Vademecum per l'operatore vs 4.0; disponibile sul sito www.regione.sardegna.it, nella sezione "SardegnaProgrammazione" - "POR FSE" – "Gestione";
- Manuale delle procedure per i Responsabili di Linea e gli Organismi Intermedi per i controlli di I livello versione 4.0 aprile 2015;
- Determinazione del Direttore Generale n. 58047/6782 del 29/12/2015 relativa all'utilizzo del Vademecum FSE 4.0 sul POR Sardegna FSE 2014-2020;
- L.R. n. 9 del 17.05.2016 avente ad oggetto "Disciplina dei servizi e delle politiche per il lavoro";
- Legge n. 53 del 8.03.2000 avente ad oggetto "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";
- D.Lgs. n. 151 del 26.03.2001 recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- D.Lgs. n. 119 del 18.07.2011 di "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi";
- D.Lgs. n.81 del 15.06.2015 avente ad oggetto "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- D.Lgs. n. 80 del 15.06.2015 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", di revisione e aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- D.Lgs. n. 151 del 14.09.2015 recante "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 22.12.1986 recante "Approvazione del Testo Unico delle Imposte sui Redditi" (TUIR);
- Legge n. 208 del 28.12.2015 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Legge di stabilità 2016);
- Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 in materia di erogazione dei premi di risultato e partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il Direttore del Servizio

F.to - Ing. Rodolfo Contù