



FONDO SOCIALE EUROPEO PLUS

PR VENETO 2021-2027

Priorità 1 Occupazione

Obiettivo specifico c)

PROMUOVERE UNA PARTECIPAZIONE EQUILIBRATA DI DONNE E UOMINI AL MERCATO DEL LAVORO,
PARITÀ DI CONDIZIONI DI LAVORO E UN MIGLIORE EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA
PRIVATA, ANCHE ATTRAVERSO L'ACCESSO A SERVIZI ABBORDABILI DI ASSISTENZA ALL'INFANZIA E
ALLE PERSONE

P.A.R.I.

PROGETTI E AZIONI DI RETE INNOVATIVI PER LA PARITÀ E L'EQUILIBRIO DI
GENERE

Direttiva per la presentazione e la realizzazione dei progetti



Indice

1. Riferimenti legislativi, normativi e disciplinari	3
2. Elementi di contesto	6
3. Obiettivo generale, obiettivi specifici e risultati attesi	9
4. Destinatari	13
5. Soggetti proponenti	14
6. Partenariato	14
7. Delega	16
8. Risorse	16
9. Struttura dei progetti	17
10. Tematiche	21
11. Interventi attivabili	25
12. Cabina di Regia	44
13. Utilizzo del Registro on-line	44
14. Gruppo di lavoro	44
15. Modalità e termini per la presentazione dei progetti	47
16. Procedure e criteri di valutazione	50
17. Esiti delle istruttorie	53
18. Monitoraggio	54
19. Diffusione e pubblicizzazione	54
20. Questionario di gradimento	55
21. Comunicazioni	55
22. Termine per l'avvio e la conclusione dei progetti	55
23. Aiuti di Stato	55
24. Indicazione del foro competente	55
25. Indicazione del responsabile del procedimento ai sensi della legge 241/1990 e s.m.i.	55
26. Tutela della privacy	56
27. Obblighi del beneficiario	56



1. Riferimenti legislativi, normativi e disciplinari

La presente Direttiva viene emanata nell'ambito del quadro normativo previsto dalle seguenti disposizioni:

- Regolamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consiglio del 17 dicembre 2020 che stabilisce il Quadro finanziario pluriennale (QFP) per il periodo 2021-2027;
- Regolamento (UE) n. 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021, (nel seguito regolamento di disposizioni comuni - RDC) recante le disposizioni comuni applicabili al Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), al Fondo sociale europeo Plus (FSE+), al Fondo di coesione, al Fondo per una transizione giusta (JTF), al Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura (FEAMPA) e le regole finanziarie applicabili a tali fondi nonché al Fondo asilo, migrazione e integrazione, al Fondo sicurezza interna e allo strumento di sostegno finanziario per la gestione delle frontiere e la politica dei visti;
- Regolamento (UE) n. 2021/1057 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, che istituisce e disciplina il Fondo sociale europeo Plus (FSE Plus) e che abroga il regolamento (UE) n. 1296/2013;
- Regolamento delegato (UE) n. 240/2014 della Commissione del 7 gennaio 2014 recante un codice europeo di condotta sul partenariato nell'ambito dei fondi strutturali e d'investimento europeo;
- Decisione di Esecuzione della commissione C(2022) 4787 del 15.7.2022 che approva l'accordo di partenariato con la Repubblica italiana per il ciclo di programmazione 2021-2027;
- Decisione di esecuzione della Commissione europea n. C(2022)5655 del 1/08/2022 relativa all'approvazione del Programma Regionale Veneto Fondo Sociale Europeo Plus 2021-2027 nell'ambito dell'obiettivo "Investimenti per l'occupazione e la crescita" CCI2021IT05SFPR018;
- DGR n. 1010 del 16 agosto 2022 "Programmazione 2021-2027 Obiettivo "Investimenti a favore dell'occupazione e della crescita". PR FESR e PR FSE+ della Regione del Veneto per il periodo 2021-2027 in attuazione del Reg. (UE) 2021/1060, del Reg. (UE) 2021/1058 e del Reg. (UE) 2021/1057. Presa d'atto della "Decisione di esecuzione della Commissione europea che approva il programma "PR Veneto FSE+ 2021-2027" per il sostegno del Fondo Sociale Europeo Plus nell'ambito dell'obiettivo Investimenti per l'occupazione e la crescita per la regione Veneto in Italia CCI 2021IT05SFPR018", n. C(2022)5655 del 01/8/2022, e trasmissione degli atti ai sensi dell'articolo 9 della L.R. 26 del 25 novembre 2011";
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea («Carta»);
- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni COM/2020/152 final "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025";
- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni COM/2021/102 final "Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali";
- Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio COM(2021) 93 final volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi;



- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento e del Consiglio europeo del 27/4/2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- Legge n. 241 del 7 agosto 1990 “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”;
- Decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 28 dicembre 2000, “Disposizioni in materia di documentazione amministrativa (Testo A)”;
- Decreto Legislativo n. 118 del 23 giugno 2011, “Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42.”;
- Legge 10 dicembre 2014, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”;
- Decreto Legislativo n. 22 del 4 marzo 2015, “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;
- Decreto Legislativo n. 150 del 14 settembre 2015 “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;
- Legge 28 marzo 2019, n. 26 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”;
- Circolare ANPAL n. 1 del 23 luglio 2019 recante “Regole relative allo stato di disoccupazione alla luce del Dec. Lgs. n. 4/2019 (convertito con modificazioni dalla legge. n. 26/2019)”;
- Legge Regionale 29 novembre 2001, n. 39 “Ordinamento del bilancio e della contabilità della Regione” e s.m.i.;
- Legge Regionale n. 19 del 9 agosto 2002, “Istituzione dell’elenco regionale degli Organismi di Formazione accreditati” come modificata dalla L.R. n. 23/2010;
- Legge Regionale 13 marzo 2009, n. 3 “Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro”, così come modificata dalla legge regionale 8 giugno 2012, n. 21;
- Legge Regionale n. 54 del 31 dicembre 2012 e s.m.i., art. 2, comma 2, “Legge regionale per l’ordinamento e le attribuzioni delle strutture della Giunta regionale in attuazione della legge regionale statutaria 17 aprile 2012, n. 1 “Statuto del Veneto”;
- Legge Regionale n. 34 del 15 dicembre 2021 “Collegato alla legge di stabilità regionale 2022”;
- Legge Regionale n. 35 del 17 dicembre 2021 “Legge di stabilità regionale 2022”;
- Legge Regionale n. 36 del 20 dicembre 2021 “Bilancio di previsione 2022-2024”;
- Delibera della Giunta Regionale del Veneto n. 2238 del 20 dicembre 2011 “Approvazione del sistema di accreditamento allo svolgimento dei Servizi per il lavoro nel territorio della Regione Veneto (art. 25 legge regionale 13 marzo 2009 n. 3)”;
- Deliberazione della Giunta Regionale n. 2895 del 28 dicembre 2012 “Approvazione Linee guida per la validazione di competenze acquisite in contesti non formali e informali. Conclusioni del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri relative ai principi comuni europei concernenti l’individuazione e la convalida dell’apprendimento non formale e informale del 18 maggio 2004. Legge



28 giugno 2012, n. 92 Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”;

- Deliberazione della Giunta Regionale n. 2120 del 30 dicembre 2015 “Aggiornamento delle disposizioni regionali in materia di Accreditamento degli Organismi di Formazione ai sensi della L.R. 19/2002 e s.m.i.” e s.m.i.;
- Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1816 del 7 novembre 2017 “Disposizioni in materia di tirocini, ai sensi dell'accordo Conferenza Stato Regioni e Province autonome del 25 maggio 2017. Deliberazione/CR n. 104 del 12 ottobre 2017”;
- Deliberazione della Giunta Regionale n. 1463 del 08 ottobre 2019, Approvazione dell'Avviso pubblico "Innovazione e ricerca per un Veneto più competitivo - Assegni di ricerca Anno 2019" e della Direttiva per la presentazione di proposte progettuali.
- Deliberazione della Giunta Regionale n. 1821 del 23 dicembre 2021 “Approvazione del Documento Tecnico di Accompagnamento al Bilancio di previsione 2022-2024”;
- D.S.G.P. n. 19 del 28 dicembre 2021 “Bilancio Finanziario Gestionale 2022-2024”;
- Deliberazione della Giunta Regionale n. 42 del 25 gennaio 2022 “Direttive per la gestione del bilancio di previsione 2022- 2024”;
- Deliberazione della Giunta Regionale n. 474 del 29 aprile 2022 “Approvazione del documento "Strategia di specializzazione Intelligente (S3) della Regione del Veneto 2021 – 2027”;
- Deliberazione della Giunta Regionale n. 669 del 28 aprile 2015 “Approvazione documento “Sistema di Gestione e di Controllo” Regione Veneto Programma Operativo Fondo Sociale Europeo 2014-2020” nella versione approvata con DDR 2 del 28/07/2021;
- Deliberazione della Giunta Regionale n. 670 del 28 aprile 2015 “Approvazione documento Testo Unico dei Beneficiari Programma Operativo Regionale Fondo Sociale Europeo 2014-2020” nella versione approvata con DDR n. 38 del 18/09/2020.;
- Deliberazione della Giunta Regionale n. 671 del 28 aprile 2015 “Fondo Sociale Europeo. Regolamento UE n. 1303/2013 e 1304/2013. Approvazione delle Unità di Costo Standard”;
- Decreto del Presidente della Repubblica n. 22 del 5 febbraio 2018 “Regolamento recante i criteri sull'ammissibilità delle spese per i programmi cofinanziati dai Fondi strutturali di investimento europei (SIE) per il periodo di programmazione 2014/2020”.



2. Elementi di contesto

“La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace.”

Con questa motivazione, la parità di genere è stata inclusa tra i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell’**Agenda 2030**, il programma d’azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel 2015 dai governi di tutti i paesi dell’ONU. L’Obiettivo 5 “Raggiungere l’uguaglianza di genere e l’autodeterminazione di tutte le donne e ragazze” colloca i diritti delle donne e le pari opportunità tra le priorità nelle agende politiche a livello mondiale.

Indubbiamente, **l’Unione europea è tra le aree più avanzate del mondo in questo ambito**: nell’ultima rilevazione dell’ONU, 21 tra i primi 30 paesi al mondo per l’attuazione dell’obiettivo sulla parità di genere sono Stati membri dell’UE¹. Il Trattato sul Funzionamento dell’Unione europea riconosce l’eliminazione delle ineguaglianze e la promozione della parità tra uomini e donne tra gli ambiti d’azione dell’Unione (Art. 8 TFUE) e il **pilastro europeo dei diritti sociali** include la parità di genere e il diritto alla parità di retribuzione tra i suoi 20 principi. Negli ultimi decenni sono stati fatti notevoli progressi in questo senso dovuti, soprattutto, alle norme sulla parità di trattamento, all’integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche (gender mainstreaming) e a misure specifiche a favore delle donne. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro è costantemente aumentata, così come il loro livello di istruzione. Ciononostante, **nessuno Stato membro ha ancora raggiunto la piena parità tra uomini e donne**: nel mercato del lavoro, ad esempio, le donne continuano ad essere sovra-rappresentate nei settori peggio retribuiti e sottorappresentate nelle posizioni apicali. L’indice europeo sulla parità di genere (**Gender Equality Index - EIGE**²) mostra un miglioramento progressivo e costante, ma molto lento (tra il 2013 e il 2022, l’indice ha registrato un avanzamento di soli 5,5 punti).

Per consolidare e rafforzare le pari opportunità, il 5 marzo 2020 la Commissione ha adottato la **Strategia dell’Unione Europea per la parità di genere (Gender Equality Strategy) 2020-2025**. La Strategia riconosce la parità di genere come un valore cardine dell’UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali e definisce obiettivi politici e azioni affinché, entro il 2025, donne e uomini abbiano le stesse opportunità di realizzazione e possano equamente partecipare alla società. Gli obiettivi della strategia europea si possono così riassumere: porre fine alla violenza di genere, sfidare gli stereotipi di genere, colmare i divari di genere nel mercato del lavoro, raggiungere una partecipazione equa nei diversi settori dell’economia, affrontare i divari retributivi e pensionistici di genere, colmare il divario di genere nei compiti di assistenza e raggiungere l’equilibrio di genere nel processo decisionale e in politica. Inoltre, la Strategia prevede di integrare la dimensione di genere in tutte le politiche e le principali iniziative dell’UE per far fronte alle complesse sfide su temi centrali – tra cui i cambiamenti climatici e la trasformazione digitale – che impattano sulla qualità della vita di uomini e donne.

In questo contesto, nel marzo 2021 la Commissione ha formulato al Parlamento e al Consiglio una proposta di Direttiva volta a rafforzare l’applicazione del principio della **parità di retribuzione tra uomini e donne** per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi. L’urgenza di intervenire in questo ambito è dovuta al fatto che il divario retributivo ha ripercussioni nel lungo termine sulla qualità della vita delle donne, esponendole a un maggiore rischio di povertà, soprattutto in vecchiaia, riflettendosi sul divario retributivo pensionistico, che è pari al 33% nell’UE.

¹ EM2030 SDG Gender Index 2022 (Indice sulla parità di genere per l’OSS 5), l’indice misura il progresso sull’uguaglianza di genere a livello globale. L’ultima rilevazione disponibile è riferita agli anni tra il 2015 e il 2020. Il rapporto sull’OSS 5 2022 è consultabile al seguente link: https://www.equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2022/03/SDG-index_report_FINAL_EN.pdf

² L’indice europeo sull’uguaglianza di genere è uno strumento curato dall’Istituto europeo per l’uguaglianza di genere (EIGE) che monitora le disparità tra uomo e donna nei paesi dell’Unione europea, tenendo in considerazione indicatori in sei ambiti: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere, salute. L’ultima rilevazione disponibile è riferita all’anno 2020. L’indice è consultabile al seguente link: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>



L'Italia non si distingue per essere tra i paesi più avanzati nella parità di genere, soprattutto se confrontata con gli altri Stati membri dell'UE. Il nostro Paese è al 32esimo posto per livello di avanzamento nella realizzazione dell'Obiettivo 5 sull'uguaglianza di genere dell'Agenda 2030, dietro a tutti gli altri Stati UE ad eccezione di Ungheria, Polonia, Grecia, Bulgaria e Romania. Nel **Gender Equality Index dell'EIGE**, l'Italia si posiziona 3,6 punti sotto la media UE. Per questo indice, gli indicatori più critici sono quelli collegati agli ambiti knowledge (istruzione), power (processi decisionali) e time (tempo). Nell'ambito dell'istruzione, a pesare è soprattutto la segregazione delle donne nelle discipline umanistiche, della salute e dell'educazione (48% di donne contro il 25% di uomini). Dal punto di vista della partecipazione ai processi decisionali, le donne sono ancora in minoranza sia nei ruoli pubblici che nei consigli di amministrazione delle imprese, anche il valore dell'indice in questo ambito è cresciuto per il nostro Paese di 30 punti dal 2013 a oggi. Infine, si evidenziano forti squilibri nell'ambito del tempo per quanto riguarda l'investimento nella cura dei familiari (il 34% delle donne si occupa di questo quotidianamente contro il 24% degli uomini) e nei lavori domestici (qui, addirittura, vediamo l'81% delle donne impegnate quotidianamente contro il 20% degli uomini). Non stupisce, quindi, che siano più gli uomini che le donne a dedicare regolarmente del tempo ad attività ricreative e di svago (lo fa il 28% degli uomini e il 24% delle donne).

Nell'agosto 2021 è stata presentata dal Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia la **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**, definita su impulso e in coerenza con la Strategia europea e frutto di un lavoro condiviso tra amministrazioni centrali, regioni, enti territoriali, parti sociali e principali realtà associative attive nella promozione della parità di genere. La Strategia nazionale è articolata in cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e punta alla risalita di cinque punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE nei prossimi 5 anni, per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 rappresenta un documento di riferimento anche per l'attuazione del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, finanziato dallo strumento Next Generation EU. La promozione della parità di genere è una delle tre **priorità trasversali** del Piano italiano a cui tutte le linee d'intervento delle sei Missioni devono contribuire, accanto alla riduzione delle disparità generazionali e al riequilibrio dei divari territoriali. Inoltre, la Missione 5 "Inclusione e Coesione" - Componente 1 "Politiche per il lavoro" prevede due importanti investimenti dedicati al sostegno all'imprenditoria femminile e alla creazione del Sistema di certificazione della parità di genere.

Passando alla nostra regione, il **Veneto** ha un tasso di occupazione femminile nettamente più alto rispetto alla media nazionale (62,1% delle donne occupate in Veneto, rispetto al 53,2% nella media italiana, nel 2021 nella fascia d'età 20-64), un dato che è in linea con la generale migliore situazione occupazionale. Tuttavia, la differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile è comunque notevole: gli uomini occupati in Veneto, nella stessa fascia di età, sono infatti il 79,4%. Nella nostra regione, sono totalmente inattive (non hanno un impiego e non lo cercano) il 32,8% delle donne rispetto a solo il 17,1% degli uomini. [Dati: ISTAT].

Sempre in Veneto, vediamo che le donne hanno contratti di lavoro più penalizzanti, con una minore quota di contratti a tempo indeterminato (85,4% a 87%), una maggiore quota di contratti a tempo determinato (14,6% a 13%) e, soprattutto, una quota di contratti part-time decisamente più alta (35,2% a 6%). Tutto questo a fronte di percorsi scolastici più lunghi e con risultati più soddisfacenti per le donne (16,3% di laureate rispetto al 13,2% dei colleghi maschi). [Dati Ufficio Statistico Regionale 2020]

D'altro canto il peso del lavoro domestico continua a gravare sulle donne: pur non avendo dati specifici per il Veneto, visto l'alto numero di part-time femminili e la minore partecipazione al mercato del lavoro, è ragionevole pensare che la situazione non si discosti molto da quella nazionale sopra descritta.

La situazione lavorativa delle donne presenta alcune **specificità territoriali**: Verona, ad esempio, in cui il tasso di occupazione femminile è molto alto, si caratterizza per un'occupazione part-time e a tempo determinato; al contrario nel bellunese, il tasso di disoccupazione femminile è molto basso e prevale un'occupazione



femminile a tempo pieno, in cui pochissime donne hanno uno stipendio inferiore ai mille euro. Treviso si caratterizza per il numero di donne autonome, mentre Venezia per la percentuale di lavoratrici dipendenti con uno stipendio inferiore ai mille euro. Padova spicca per percentuale di donne con contratto a tempo indeterminato, ma anche per la bassa presenza di donne con ruoli dirigenziali. Infine Rovigo ha una bassa occupazione femminile e prevalentemente nel settore operaio (Ufficio statistico regionale).

La **pandemia da COVID-19**, colpendo soprattutto i settori dei servizi e della cura alla persona, ha inciso negativamente anche su quegli indici che fino al 2019 mostravano trend di crescita, riducendo le occupate del 3,8% (-1,3% per gli uomini) e aumentando le inattive del 6,3% (3,5% per gli uomini) [Statistiche Flash Agosto 2021 Ufficio Statistico Regionale]. La pandemia è stata anche una forte **spinta al cambiamento** che ha portato le persone a ripensare il lavoro in termini di soddisfazione, autorealizzazione ed equilibrio con i tempi di vita e le aziende a sperimentare un modello organizzativo meno basato sulla rilevazione delle presenze e più sugli obiettivi, meno sul controllo e più sulla valorizzazione delle persone. Questi due aspetti (la capacità delle aziende di attrarre e coltivare talenti e un modello organizzativo basato sul lavoro per obiettivi, anziché sulla presenza) sono anche leve fondamentali per promuovere la presenza qualificata delle donne nel mercato del lavoro, contribuendo a risolvere alcuni dei nodi legati alla conciliazione.

Dal punto di vista delle **disparità salariali**, considerando solamente i dipendenti a tempo pieno, anche in Veneto si riscontrano differenze significative a parità di livello: l'ultimo Rapporto biennale sull'occupazione femminile e maschile in Veneto, pubblicato a dicembre 2021 e relativo al biennio 2018-2019, ha rilevato che un dirigente uomo guadagna 400 euro di più di una dirigente donna, un quadro oltre 470 euro in più e un impiegato 200 euro rispetto alle colleghe donne³. Per far fronte a questa discriminazione, la Regione del Veneto ha emanato la **L.R. 3/2022 “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità”**, legge che riconosce la parità di genere quale presupposto fondamentale per un sistema equo e inclusivo di convivenza civile finalizzato al progresso sociale e allo sviluppo socio-economico del territorio, evidenziando che la parità retributiva tra i sessi incide positivamente sul progresso della società e favorisce il pieno sviluppo della persona e l'effettiva partecipazione delle donne all'organizzazione politica, economica e sociale.

Resta comunque da affrontare e risolvere tutto l'aspetto culturale legato agli stereotipi di genere, per i quali, ad esempio, genitorialità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro sono ancora percepiti come un problema femminile anziché strutturale, quasi un incidente nella vita aziendale invece che un tema organizzativo al pari di tanti altri; oppure il fatto che lo stipendio della donna, soprattutto se madre, viene ancora considerato accessorio rispetto a quello del partner che è visto come il “breadwinner” del nucleo familiare, con la conseguenza che si tende a rinunciarci nel momento in cui questa “seconda entrata” equivale o quasi a quanto serve per coprire le spese dei servizi di cura.

Il permanere di tali disparità determina la necessità di intervenire per eliminare gli ostacoli, anche culturali, che impediscono una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro e alla società civile. Il contrasto alle disparità di genere è un driver per l'equità sociale, nonché per la modernizzazione e l'innovazione della società e per la competitività dell'intero sistema socio-economico regionale, essendo noti i vantaggi sia di una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro che di un più efficace impiego delle risorse umane disponibili nel territorio.

Il presente bando si pone l'obiettivo di **sostenere progetti innovativi di ampia portata che modellizzano, sperimentano e diffondono modelli di intervento, linguaggi, metodi e strumenti di lavoro** in grado di incidere sugli aspetti culturali e strutturali che ostacolano l'equilibrio di genere, anche attraverso la creazione e/o il potenziamento di **reti territoriali** che promuovano l'azione di comunità e imprese educanti finalizzate alla trasmissione di punti di vista diversi sui generi e all'adozione di nuovi modelli organizzativi in grado, di

³ Regione del Veneto, “L'Occupazione femminile e maschile in Veneto - Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cento dipendenti - Dati relativi al biennio 2018-2019”
https://statistica.regione.veneto.it/AltriFiles/occupazione_maschile_e_femminile_in_veneto_2021.pdf



favorire una partecipazione più equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro. I progetti dovranno contribuire alla **sensibilizzazione del territorio**, durante tutta la durata del loro svolgimento, rispetto alle tematiche individuate e diffondere ampiamente e a vari livelli la cultura della non discriminazione, agendo su inclinazioni (pregiudizi inconsci, conosciuti anche come bias di genere), approcci culturali, comportamenti e linguaggi. Inoltre, i progetti dovranno coinvolgere un'ampia platea di **destinatari e destinatarie**, includendo quindi anche la componente maschile e la componente educativo-scolastica.

In linea con la Strategia Nazionale per la Parità di Genere, le **priorità** di questa iniziativa sono di contribuire a:

- realizzare un mondo del lavoro più equo in termini di partecipazione e opportunità di carriera, competitività e flessibilità, sostenendo l'incremento dell'occupazione femminile, anche attraverso il supporto all'imprenditorialità femminile;
- ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro;
- assicurare uguali opportunità nell'applicazione e nello sviluppo di attitudini, capacità e talenti individuali in tutte le discipline del sapere, promuovendo un approccio che punti alla de-segregazione educativa e professionale, soprattutto nei settori che presentano un forte squilibrio di genere;
- promuovere la condivisione paritaria tra uomini e donne delle attività di cura e di assistenza non remunerate (cura dei figli, dei genitori, degli anziani e dei disabili non autosufficienti);
- sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica, politica, sociale e culturale, in termini di rappresentanza, responsabilità e partecipazione ai processi decisionali.

Nella definizione dell'iniziativa, particolare attenzione è stata data a valorizzare e capitalizzare le esperienze apprese grazie ai progetti realizzati nel corso della programmazione 2014-2020. Inoltre, si è preso a riferimento quanto promosso e realizzato nell'ambito delle iniziative comunitarie Equal (I e II fase). Infine, si intende agire in complementarità con le altre iniziative regionali per l'incremento della partecipazione delle donne al mondo del lavoro.

3. Obiettivo generale, obiettivi specifici e risultati attesi

L'iniziativa "**P.A.R.I. - Progetti e Azioni di Rete Innovativi per la parità e l'equilibrio di genere**" si inserisce nell'**Obiettivo specifico C** "Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abordabili di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti" del Programma Operativo Fondo sociale europeo plus 2021-2027 del Veneto e intende contribuire a colmare i divari di genere, agendo su **tre dimensioni**:

- la promozione di un diverso approccio culturale di lotta alle discriminazioni e di contrasto agli stereotipi che ostacolano l'equilibrio di genere
- la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro;
- l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro;
- .

Nell'ambito dell'Obiettivo specifico C, si prevede di procedere con una programmazione pluriennale per fasi, realizzando questa prima iniziativa a carattere sperimentale di ricerca-azione, cui potrà seguire una seconda fase di attivazione dei territori, che potrà vedere la realizzazione di bandi settoriali più piccoli per rispondere in maniera mirata a specifici fabbisogni.

Saranno, quindi, promosse azioni di sistema innovative che, agendo sulle tre dimensioni (partecipazione e permanenza delle donne nel mercato del lavoro, armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, lotta alle



discriminazioni e contrasto agli stereotipi) perseguano **l'obiettivo generale di incrementare l'occupazione femminile sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo, contrastando la segregazione di genere verticale**, riferita alla concentrazione di donne e uomini nei diversi gradi, livelli di responsabilità o posizioni, **e orizzontale**, riferita alla concentrazione di donne e uomini in settori e occupazioni differenti⁴.

Questo obiettivo generale si declina nei seguenti **obiettivi specifici** dell'iniziativa:

- contrastare gli stereotipi di genere, attraverso la promozione di interventi che possano favorire la diffusione di un diverso approccio culturale alla parità di genere;
- implementare azioni volte a una maggiore autodeterminazione delle donne e all'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro in tutte le sue forme, compresa l'imprenditorialità;
- realizzare azioni per una maggior equilibrio tra vita professionale e vita privata, una redistribuzione dei carichi nei compiti di cura familiare e una migliore qualità di vita delle persone.

I progetti dovranno coinvolgere un **partenariato territoriale variegato**, che comprenda soggetti pubblici e privati rappresentativi del territorio e della tematica su cui verte il progetto e sia in grado di innescare azioni di sistema sperimentali e innovative volte a raggiungere i seguenti **risultati attesi**:

- la costruzione/rafforzamento di una rete territoriale che agisca per favorire una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, in particolare promuovendo e sperimentando azioni pilota per la parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata;
- l'approfondimento conoscitivo dello stato dell'arte, dei fabbisogni e delle problematiche territoriali esistenti in relazione alla tematica oggetto della proposta, nonché degli stakeholder coinvolti, al fine della definizione di un modello d'intervento e di ulteriori azioni per la partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro;
- la realizzazione di azioni pilota rivolte a diverse tipologie di destinatari e destinatarie, in grado di contribuire alla lotta agli stereotipi e alla discriminazione di genere e di promuovere la partecipazione equilibrata al mercato del lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata;
- la definizione e autovalutazione del modello d'intervento proposto dal progetto, evidenziandone non solo gli aspetti di successo e di replicabilità, ma anche come e in quale misura il progetto ha contribuito al raggiungimento degli obiettivi posti nelle tre dimensioni (lotta agli stereotipi e alla discriminazione basata sul genere; partecipazione equilibrata al mercato del lavoro; equilibrio tra vita professionale e vita privata);
- la realizzazione di un'azione di diffusione, che permetta sia di condividere gli output dei progetti, sia di offrire occasioni di confronto e scambio sui territori in relazione alle tematiche di genere anche attraverso il coinvolgimento diretto di testimoni così da amplificarne le ricadute sui territori stessi.

Si riporta di seguito lo schema relativo all'ambito di riferimento nel PR FSE + 2021/2027.

Misura NUSICO	4B1CL
Priorità	1. Occupazione
Obiettivo specifico	ESO4.3.

⁴ Per la definizione di segregazione verticale e orizzontale si è fatto riferimento al Glossario e Thesaurus dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) <<https://eige.europa.eu/thesaurus/overview>>



	C) Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abordabili di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti
Politica	PA02 - Partecipazione delle donne al mercato del lavoro
Gruppo target	<p>Destinatari prioritari</p> <ul style="list-style-type: none"> - donne disoccupate/inattive - donne occupate, anche libere professioniste e lavoratrici autonome - lavoratori, compresi i lavoratori autonomi - donne e uomini impegnati in attività di cura e nuove forme di lavoro family friendly <p>Altri destinatari</p> <ul style="list-style-type: none"> - disoccupati - studentesse, studenti e docenti delle Scuole e/o dei Percorsi di Istruzione Superiore e Formazione Professionale.
Indicatori di Output	EECO01 Numero complessivo dei partecipanti
Indicatori di risultato	EECR05 Partecipanti che hanno un lavoro sei mesi dopo la fine della loro partecipazione all'intervento
Dimensione 1 - settore di intervento	142. Misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro
Forma di finanziamento	01 - Sovvenzione
Dimensione 3 - meccanismo di erogazione territoriale e approccio territoriale	33. Altri approcci - Nessun orientamento territoriale
Dimensione 6 - tematiche secondarie FSE+	10. Affrontare le sfide individuate nel semestre europeo
Dimensione 7 - dimensione della parità di genere	01. Focalizzazione sulle questioni di genere



<p>Azione</p>	<p>17 Promozione di interventi formativi per la riqualificazione e di accompagnamento per l'inserimento lavorativo, con focus sui settori con maggiori opportunità occupazionali per incrementare le competenze delle donne e favorirne occupabilità e adattabilità</p> <p>18 Realizzazione di interventi formativi e di accompagnamento per l'empowerment, l'avanzamento di carriera e ruoli apicali</p> <p>19 Promozione di interventi formativi e di accompagnamento per l'avvio di impresa e il supporto all'imprenditorialità femminile</p> <p>20 Interventi per il rafforzamento delle competenze scientifiche e tecnologiche (STEM) per il superamento degli stereotipi di genere e una maggiore occupazione femminile, in sinergia con interventi per la promozione del valore del lavoro afferente alla sfera dell'artigianato e degli antichi mestieri ovvero interventi finalizzati a ridare riconoscimento sociale a determinati mestieri e favorire percorsi di autoimprenditorialità</p> <p>23 Interventi per favorire il gender balance nelle imprese</p> <p>25 Strumenti per incentivare il benessere lavorativo tra cui nuove formule di lavoro flessibile per l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro e nuove forme di cittadinanza attiva, prevedendo in particolare iniziative sperimentali per micro e PMI</p> <p>26 Rafforzamento della rete regionale dei servizi di welfare per il work life balance per rispondere alle diverse esigenze di imprese e lavoratrici/ori</p> <p>28 Interventi rivolti alle organizzazioni per una maggiore sensibilizzazione sui temi della parità di genere e contrasto delle forme di discriminazione fondate sul genere anche attraverso la promozione di azioni finalizzate ad un maggiore consapevolezza e cambiamento degli atteggiamenti di genere in chi assume e/o attua le decisioni nelle organizzazioni</p> <p>29 Misure di contrasto a stereotipi e discriminazioni, compresa la disuguaglianza di trattamento economico di genere, anche attraverso la promozione di campagne di sensibilizzazione e/o interventi formativi e di accompagnamento rivolti a diversi target di popolazione</p> <p>31 Interventi di contrasto a prevaricazione e</p>
----------------------	--



	discriminazione di genere perseguendo una prospettiva di autonomia economica attraverso la partecipazione al mercato del lavoro delle donne con particolare riguardo per le donne in situazioni di svantaggio.
Operazione di importanza strategica [Appendice 3]	NO

Si richiama, inoltre, quanto previsto alla tabella 12 del Programma Regionale FSE+ 2021/2027, con particolare riferimento alle seguenti condizioni abilitanti orizzontali:

- Effettiva applicazione e attuazione della Carta dei diritti fondamentali;
- Attuazione e applicazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD) conformemente alla decisione 2010/48/CE del Consiglio”;
- Quadro strategico nazionale in materia di parità di genere.

Si pone, altresì, attenzione ai principi orizzontali di cui all'art. 9 del Reg. UE 2021/1060 e all'art. 28 del Reg. UE 2021/1057.

Fatte salve le disposizioni contenute nella presente Direttiva e nelle more dell'adozione delle disposizioni quadro per il PR FSE+ Veneto, i Beneficiari del finanziamento sono tenuti al rispetto delle disposizioni previste nel “**Testo unico per i Beneficiari**” di cui alla DGR n. 670 del 28 aprile 2015, successivamente modificato con Decreto n. 38 del 18 settembre 2020 del Direttore dell'Area Capitale Umano, Cultura e Programmazione Comunitaria.

4. Destinatari

L'iniziativa, agendo sulle tre diverse dimensioni della lotta agli stereotipi, della partecipazione al mercato del lavoro e dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, si rivolge a un'ampia platea di destinatari e destinatarie, i quali dovranno essere individuati e descritti sia a livello di progetto che, più dettagliatamente, per ciascun intervento, motivando le scelte progettuali.

Prioritariamente, saranno destinatarie degli interventi le donne sia disoccupate/inattive che occupate, anche come libere professioniste e lavoratrici autonome, così come i lavoratori (compresi quelli autonomi). L'altra categoria di destinatari identificata come prioritaria sono le donne e gli uomini impegnati in attività di cura e nelle nuove forme di lavoro “family friendly”.

Oltre a questi destinatari prioritari, gli interventi potranno coinvolgere tra i destinatari anche disoccupati, studenti, studentesse e docenti delle Scuole e/o dei Percorsi di Istruzione Superiore e Formazione Professionale.

Ogni progetto dovrà coinvolgere **almeno 100 destinatari**. In sede di valutazione, **sarà assegnata una premialità alle proposte progettuali rivolte a una platea di destinatari più ampia**.

In caso di mancato rispetto, a consuntivo, del numero minimo di destinatari (pari a 100), il progetto verrà revocato. In caso di mancato rispetto del numero di destinatari che ha originato la premialità, verrà verificato il mantenimento della finanziabilità al netto del punteggio di premialità assegnato.



Dati gli obiettivi tesi al cambiamento culturale e strutturale e data la valenza sperimentale dell'iniziativa, in linea generale, si ritiene che possa essere compatibile la partecipazione alle attività anche da parte dei destinatari coinvolti in altre iniziative finanziate nel PR Veneto FSE+ 2021-2027 o nel Programma GOL (PNRR), in un'ottica di complementarità. Tuttavia, **non è ammessa la fruizione contemporanea delle medesime misure** (es. reinserimento lavorativo) finanziate su iniziative realizzate nel quadro del PR Veneto FSE+ 2021-2027 (es. Work Experience) o del Programma GOL (PNRR). A tal proposito, al fine di determinare i profili di compatibilità rispetto ad altre iniziative, si invita a comunicare tali casistiche all'Amministrazione regionale per una valutazione nel merito.

5. Soggetti proponenti

Nell'ambito della presente Direttiva, possono presentare le proposte progettuali:

- Soggetti accreditati iscritti nell'elenco di cui alla L.R. n. 3 del 13 marzo 2009 art. 25 ("Accreditamento") degli Enti accreditati ai Servizi al Lavoro;
- Soggetti non iscritti nel predetto elenco, purché abbiano già presentato istanza di accreditamento ai Servizi al Lavoro ai sensi della D.G.R. n. 2238 del 20 dicembre 2011 e successive modifiche ed integrazioni di cui alla DGR n. 1656/2016;
- Soggetti accreditati iscritti nell'elenco di cui alla L.R. n. 19 del 9 agosto 2002 e s.m.i. ("Istituzione dell'elenco regionale degli organismi di formazione accreditati") per l'ambito della Formazione Superiore e/o Continua;
- Soggetti non iscritti nel predetto elenco, purché abbiano già presentato istanza di accreditamento per l'ambito della Formazione Superiore e/o Continua ai sensi della D.G.R. n. 359 del 13 febbraio 2004 e successive modifiche ed integrazioni di cui alla DGR n. 2120/2015.

Ogni proposta progettuale dovrà garantire la presenza al suo interno **di tutte e tre le tipologie di accreditamento** (quindi Servizi al Lavoro, Formazione Superiore e Formazione Continua); nel caso in cui i requisiti richiesti non siano in capo al medesimo soggetto proponente, dovranno essere coinvolti, come partner operativi, uno o più soggetti che assicurino il possesso dei requisiti non già in capo al proponente.⁵

Per i soggetti che, pur essendo ancora in fase di accreditamento, avranno ottenuto l'approvazione e il finanziamento di un progetto, l'avvio delle attività progettuali potrà avvenire solo a seguito dell'accettazione definitiva della domanda di accreditamento.

Le attività oggetto della presente Direttiva sono ascrivibili, ai fini della maturazione del requisito dell'esperienza pregressa dell'accreditamento ex. LR n. 19/2002, all'ambito della **formazione superiore**.

6. Partenariato

I progetti dovranno coinvolgere un **partenariato territoriale variegato**, che comprenda soggetti pubblici e privati rappresentativi del territorio e della tematica su cui verte il progetto. Si ricorda, infatti, che tra i risultati attesi dai progetti, vi è la creazione e/o il rafforzamento di una **rete territoriale** che lavori sinergicamente durante il progetto e che rimanga attiva anche successivamente alla conclusione delle attività progettuali.

Come previsto dai criteri di selezione approvati dal Comitato di Sorveglianza, **l'adeguatezza del partenariato rispetto alle finalità della proposta sarà oggetto di valutazione** ai fini della selezione dei progetti da ammettere a finanziamento.

⁵ Ad esempio, se un soggetto è accreditato solamente alla Formazione Superiore, dovrà prevedere un partenariato operativo che includa anche l'accreditamento ai Servizi al Lavoro e alla Formazione Continua



L'integrazione e/o la sostituzione dei partner del progetto potrà essere ammessa, a seguito di valutazione in sede di richiesta di variazione/integrazione del partenariato, solo qualora i partner proposti siano giudicati idonei per la realizzazione degli obiettivi progettuali e, in caso di sostituzione, in grado di svolgere un ruolo analogo a quello dei soggetti sostituiti.

L'eventuale valutazione non positiva del partner ospitante proposto in sostituzione sarà comunicata all'ente titolare del progetto, il quale, entro 10 giorni, potrà trasmettere le proprie osservazioni, eventualmente corredate da documentazione integrativa. La decisione dell'Ufficio competente, una volta valutate tali osservazioni, sarà da ritenersi definitiva.

- **Partner operativi e di rete**

Il partenariato, nel suo complesso, dovrà essere in grado di garantire, anche coerentemente al tipo di accreditamento posseduto, tutte le competenze necessarie alla realizzazione delle attività previste nel progetto.

Come illustrato nel paragrafo "Soggetti proponenti", nel caso in cui il soggetto proponente non possieda tutti i requisiti di accreditamento richiesti (Servizi al Lavoro, Formazione Superiore e Formazione Continua), dovranno essere coinvolti come partner operativi uno o più soggetti che assicurino il possesso dei requisiti di accreditamento non già in capo al proponente.

In base alle finalità progettuali, potranno essere coinvolti nel partenariato altri soggetti pubblici o privati, quali, **ad esempio**:

- Comuni, Unioni di Comuni e altri enti locali;
- Azienda o Ente del Servizio Sanitario Regionale Veneto;
- Ufficio Scolastico Regionale (USR);
- Agenzie per il lavoro;
- Associazioni di categoria;
- Organizzazioni sindacali;
- Camere di commercio e enti bilaterali;
- Università degli Studi e Istituti di ricerca;
- Istituti scolastici pubblici e privati;
- CPIA – Centri Provinciali per l'istruzione degli adulti e altri soggetti pubblici o privati operanti nelle reti di apprendimento permanente;
- Incubatori di impresa;
- Organizzazioni di Volontariato (ODV), Associazioni di Promozione Sociale (APS), Fondazioni e altri soggetti del terzo settore, iscritti al Registro unico nazionale del Terzo settore ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 117/2017 "Codice del Terzo Settore";
- Fondazioni;
- Associazioni sportive (ASD) e Società sportive (SSD);
- Soggetti di natura privata o pubblica che operano nel settore della cultura e dello spettacolo;
- altri soggetti pubblici o privati (accreditati e non) funzionali al raggiungimento degli obiettivi progettuali.

Sarà considerato **premiante** il partenariato con Istituti scolastici pubblici e privati e con enti dotati di esperienza e specifiche competenze nelle tematiche inerenti alla parità di genere (es. organismi per la parità di genere, associazioni sindacali/di categoria, comitati per l'imprenditoria femminile - unioncamere, ecc.). L'ente proponente dovrà fornire evidenza di tali competenze ed esperienza nella descrizione del partner.

- **Partner ospitanti (aziende ospitanti i tirocini)**



Il partenariato con imprese è previsto **esclusivamente per i progetti che prevedono di attivare l'intervento di tirocinio per l'inserimento lavorativo**. Questi progetti potranno coinvolgere uno o più datori di lavoro privati (imprese e/o studi professionali) con il ruolo di **partner ospitanti** per le attività di tirocinio⁶.

Si precisa che le imprese potranno essere inserite come partner ospitanti sia in fase di presentazione della proposta progettuale che successivamente all'approvazione del progetto. In entrambi i casi, l'ente dovrà motivare la scelta dell'impresa ospitante, esplicitando la coerenza e il valore aggiunto rispetto alle finalità progettuali.

Si precisa altresì che l'iniziativa **non prevede** il partenariato con imprese in ruoli diversi rispetto a quello di soggetto ospitante dei tirocini.

7. Delega

Per le attività di cui al presente Avviso la delega è vietata. Di conseguenza, in fase progettuale il soggetto proponente dovrà prevedere la realizzazione delle attività in proprio o attraverso il ricorso a prestazioni individuali, partenariati o acquisizioni di beni e servizi.

In nessun caso è consentita la delega per attività di coordinamento, direzione e segreteria organizzativa del progetto. Sul punto si rimanda a quanto previsto nel "Testo Unico per i Beneficiari", approvato con DGR n. 670 del 28 aprile 2015, versione in vigore DDR. n. 38 del 18/09/2020, al punto 1.4 "Procedure per l'affidamento a terzi".

8. Risorse

Le risorse stanziare per la realizzazione dell'iniziativa P.A.R.I. ammontano a **Euro € 9.960.000,00** a valere sulla Priorità 1. Occupazione, Obiettivo specifico c), del PR FSE + 2021-2027, così distribuite:

Fonte di finanziamento		Annualità	Risorse FSE+ €	FdR €	Co-finanz. Reg. €	Totale €
Priorità	Ob. specifico					
1. Occupazione	c)	2023	2.788.800,00	2.928.240,00	1.254.960,00	6.972.000,00
		2024	00,00	00,00	00,00	00,00
		2025	1.195.200,00	1.254.960,00	537.840,00	2.988.000,00

⁶ Sono esclusi dal partenariato come aziende ospitanti tutti gli Organismi di diritto pubblico quali le amministrazioni dello Stato, le Regioni, le province autonome, gli enti territoriali e locali, gli altri enti pubblici non economici, gli organismi di diritto pubblico comunque denominati e le loro associazioni, cioè qualsiasi organismo istituito per soddisfare specificamente bisogni di interesse generale aventi carattere non industriale o commerciale, avente personalità giuridica, la cui attività è finanziata in modo maggioritario dallo Stato, dagli enti locali o da altri organismi di diritto pubblico, oppure la cui gestione è soggetta al controllo di quest'ultimi, oppure il cui organismo di amministrazione, di direzione o di vigilanza è costituito per più della metà dei membri designati dallo Stato, dagli enti locali o da altri organismi di diritto pubblico. Sono altresì esclusi dal ruolo di partner ospitanti, in qualità di soggetti ospitanti il tirocinante, gli Organismi di Formazione accreditati (o che abbiano presentato istanza di accreditamento) e gli Enti accreditati ai Servizi al Lavoro (o che abbiano presentato istanza di accreditamento), nonché le strutture associative a loro collegate.



Totale complessivo	9.960.000,00
---------------------------	---------------------

Si prevede un'articolazione dei progetti **per provincia/città metropolitana**⁷, con un numero minimo di progetti per ogni territorio, così da garantire la copertura territoriale regionale.

Il riparto su base territoriale è così definito:

<i>Provincia</i>	<i>N° progetti</i>	<i>Risorse totali per territorio</i>
TREVISO	4	€1.660.000,00
VENEZIA	4	€ 1.660.000,00
VERONA	4	€ 1.660.000,00
VICENZA	4	€ 1.660.000,00
PADOVA	4	€ 1.660.000,00
BELLUNO	2	€ 830.000,00
ROVIGO	2	€ 830.000,00
Totale	24	€ 9.960.000,00

In base a tale articolazione, **il valore di ciascun progetto è di Euro 415.000,00.**

Si precisa che **il medesimo soggetto proponente non potrà presentare più progetti per la stessa provincia/città metropolitana.**

Nell'ambito della presente Direttiva la gestione finanziaria dei progetti prevede l'erogazione di una **anticipazione** di un importo fino al 70% della dotazione finanziaria di ciascun progetto finanziato, in deroga a quanto previsto al par. 4 "Aspetti finanziari" – punto 4.1.1 "Anticipazione" del "Testo Unico beneficiari" approvato con DGR n. 670/2015 (versione in vigore, DDR. n. 38 del 18/09/2020). Ai fini dell'ottenimento dell'anticipazione, il beneficiario dovrà produrre, in base alle disposizioni di cui alla medesima DGR n. 670/2015 (versione in vigore DDR. n. 38 del 18/09/2020), idonea garanzia fideiussoria, secondo il modello definito dalle strutture regionali, a copertura almeno dell'importo richiesto a titolo di anticipazione.

Non sono previsti pagamenti intermedi ma solo il saldo finale.

9. Struttura dei progetti

Nell'ambito della presente iniziativa, i progetti si caratterizzano come "azioni di sistema" di durata medio-lunga (18 mesi) e si strutturano come un'articolata combinazione di attività. Si precisa, quindi, che i progetti non si limitano a un insieme di percorsi formativi, ma sono costruiti in modo complesso e ambizioso, sviluppandosi attorno a una tematica individuata come significativa.

Ciascun progetto si focalizza su **una** delle seguenti tematiche proposte⁸:

⁷ Non è obbligatorio che i destinatari e le destinatarie siano residenti o domiciliati nella provincia/città metropolitana di riferimento del progetto in cui sono coinvolti, ma ci si aspetta che ciascun progetto si rivolga a destinatari del proprio territorio.

⁸ Per una descrizione approfondita delle tematiche, si rimanda al paragrafo dedicato.



- competenze, in particolare STEM/STEAM e competenze necessarie ad affrontare la transizione digitale;
- leadership femminile e ruoli apicali nella società;
- imprenditorialità femminile;
- diversity e modelli organizzativi del lavoro;
- divario retributivo di genere (gender pay gap);
- occupazione delle giovani donne.

Tutte le proposte progettuali dovranno affrontare la tematica individuata secondo le seguenti **dimensioni di intervento** trasversali:

1. **Lotta agli stereotipi e alla discriminazione basata sul genere:** interventi rivolti a diversi target di destinatari e destinatarie di sensibilizzazione sui temi dell'equilibrio di genere e di contrasto agli stereotipi e alle discriminazioni di genere (azioni finalizzate ad una maggiore consapevolezza e cambiamento degli atteggiamenti dei decisori delle organizzazioni pubbliche e/o private; promozione di campagne di sensibilizzazione e/o interventi formativi e di accompagnamento rivolti a diversi target di popolazione, con una particolare attenzione alle nuove generazioni, su tematiche quali, per esempio, gli stereotipi che allontanano le giovani dalle materie STEM, la condivisione del lavoro di cura, la violenza contro le donne, la disparità retributiva di genere e ogni altra accezione di discriminazione di genere);
2. **Partecipazione equilibrata al mercato del lavoro:** azioni rivolte a diversi target di destinatari e destinatarie, con particolare attenzione alle donne occupate e disoccupate (interventi di qualificazione/riqualificazione delle competenze e di empowerment delle donne, in funzione del loro ingresso o della loro permanenza nel mercato del lavoro e della loro partecipazione attiva alla vita sociale; interventi per favorire il gender balance nelle imprese, contrastando la segregazione di genere; azioni di sostegno all'avvio di impresa e/o di supporto a giovani donne imprenditrici/libere professioniste; ecc...).
3. **Equilibrio tra vita professionale e vita privata:** azioni rivolte a diversi target di destinatari e destinatarie per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sia nei contesti aziendali, che nei territori e nelle città (azioni per favorire forme di welfare innovativo, anche in un'ottica di collaborazione pubblico-privato; interventi per sostenere donne e uomini nella condivisione di responsabilità di cura; azioni per incentivare il benessere lavorativo; ecc...).

Le proposte progettuali si sviluppano secondo tre "fasi" tra loro integrate:

- Fase 1: **Attivazione e intervento**
- Fase 2: **Monitoraggio e autovalutazione**
- Fase 3: **Testimonianze e diffusione.**

I progetti si articolano, quindi, in una fase di attivazione del territorio e di realizzazione di azioni pilota (Fase 1), una fase di analisi e autovalutazione delle azioni e dei risultati di progetto (Fase 2), una fase di testimonianze e diffusione in un'ottica sia di incremento della conoscenza delle tematiche, sia di trasferibilità e replicabilità degli interventi e dei risultati raggiunti (Fase 3).

Il termine "fase", nell'ambito della presente iniziativa, indica un gruppo di attività correlate tra loro all'interno di un progetto. Pertanto, le fasi **non sono da intendersi in successione temporale**, in cui una fase inizia dopo che l'altra termina, ma si integrano e alimentano tra loro **nel corso dell'intera durata del progetto**.

Di seguito si illustrano le finalità e gli output in esito a ciascuna fase, evidenziando anche la quota di budget che deve essere dedicata a ciascuna di esse:



FASE	1 - ATTIVAZIONE E INTERVENTO	2 - MONITORAGGIO E AUTOVALUTAZIONE Min. 7% - Max 15% budget	3 - TESTIMONIANZE E DIFFUSIONE Max 15% del budget
FINALITA'	<p>Questa fase persegue tre finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● rafforzamento/costruzione della rete territoriale coinvolta nella realizzazione dell'intera azione di sistema e sviluppo di una rete di "secondo livello" di stakeholders; ● analisi dei fabbisogni dei vari soggetti coinvolti nel progetto e analisi dello stato dell'arte/della realtà territoriale di riferimento in relazione alla tematica oggetto della proposta; ● realizzazione di azioni pilota rivolte a diverse tipologie di destinatari, in grado di contribuire agli obiettivi di lotta agli stereotipi e alla discriminazione basata sul genere, partecipazione equilibrata al mercato del lavoro e maggior equilibrio tra vita professionale e vita privata. <p>Si precisa che ogni proposta progettuale deve prevedere specifici interventi che perseguano ciascuna delle suddette finalità.</p> <p>La realizzazione di azioni pilota rivolte a diverse tipologie di destinatari è obbligatoria e la percentuale di attività in risposta alle diverse finalità dovrà essere definita secondo la logica della "ricerca- intervento" e sarà oggetto di valutazione.</p> <p>L'esito di questa fase è la definizione e sperimentazione del modello d'intervento che sarà oggetto di valutazione e diffusione nelle altre due fasi.</p>	<p>Questa fase si pone la finalità di accompagnare la realizzazione dell'intero progetto, attraverso azioni di monitoraggio qualitativo e, soprattutto, attraverso l'autovalutazione dell'impatto e dei risultati raggiunti tramite le azioni pilota implementate.</p> <p>Le azioni realizzate serviranno a valutare il modello d'intervento proposto dal progetto, evidenziandone gli aspetti di successo e di replicabilità.</p> <p>In esito a tale azione, dovrà essere evidente come e in quale misura il progetto ha contribuito al raggiungimento degli obiettivi (lotta agli stereotipi e alla discriminazione basata sul genere; partecipazione equilibrata al mercato del lavoro; equilibrio tra vita professionale e vita privata), evidenziando la replicabilità e la trasferibilità del modello e degli interventi.</p>	<p>Questa fase si pone la finalità di realizzare un'attività di diffusione sia sulle tematiche al centro della proposta progettuale, sia dei risultati raggiunti, condividendo gli output delle altre fasi attraverso strumenti e interventi in grado di favorire occasioni di confronto e scambio sui territori.</p>

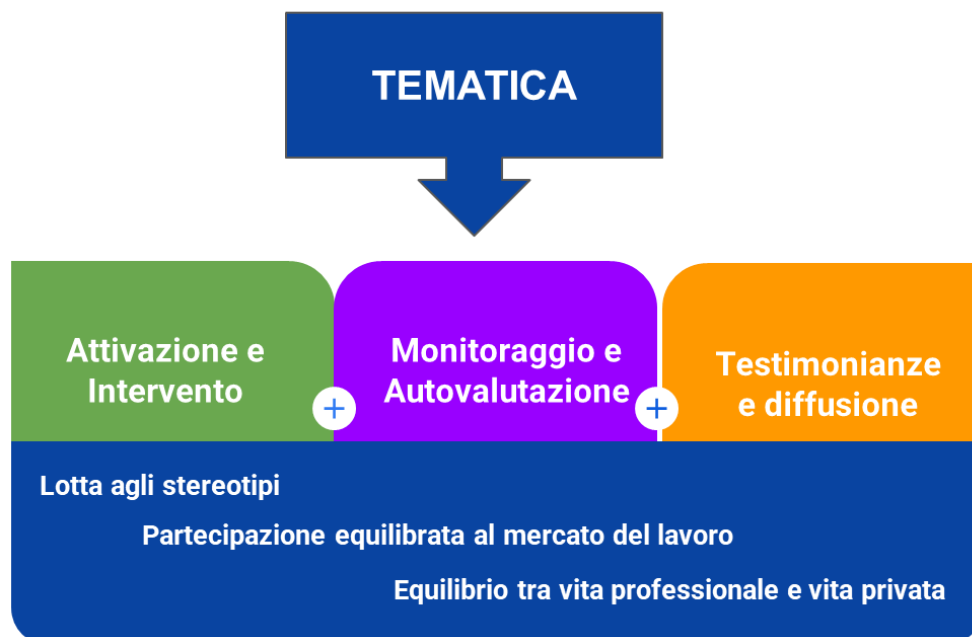


<p style="text-align: center;">OUTPUT</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. n. 1 protocollo di attivazione di una rete territoriale operante sulla tematica al centro dell'iniziativa progettuale (intervento minimo di riferimento⁹ "project work") 2. n. 1 Stakeholder Map in entrata; n.1 Stakeholder Map in uscita con indicato l'ampliamento degli stakeholder territoriali coinvolti nella fase di attivazione e intervento rispetto al partenariato iniziale (intervento minimo di riferimento "project work") 3. n. 1 report di analisi in relazione alla tematica oggetto di intervento (intervento minimo di riferimento "project work") 4. n. 1 Piano di azione circostanziato relativo alle attività pilota da realizzare e realizzate all'interno della rete, comprensivo di analisi dei fattori di successo e di criticità (intervento minimo di riferimento "project work") 	<ol style="list-style-type: none"> 1. n. 3 report di monitoraggio sull'andamento e la realizzazione del progetto (con cadenza almeno semestrale) (intervento minimo di riferimento "borsa di ricerca") 2. n. 1 report di autovalutazione ex-post sugli esiti dell'iniziativa (intervento minimo di riferimento "borsa di ricerca") 3. n.1 scheda di presentazione sugli esiti del modello progettuale realizzato da pubblicare via web secondo il template fornito dalla Cabina di Regia (intervento minimo di riferimento "borsa di ricerca") 	<ol style="list-style-type: none"> 1. n. 1 video di story telling del progetto della durata di 1 minuto massimo (intervento minimo di riferimento "Dotazioni") 2. n. 1 evento informale su modello di "Aperifocus" che preveda il coinvolgimento di testimoni privilegiati sulle tematiche dell'iniziativa (intervento minimo di riferimento "Eventi") 3. n. 1 evento finale da configurarsi come seminario/workshop - da realizzarsi previa autorizzazione della Cabina di Regia - per condividere i risultati del progetto con la rete territoriale di stakeholder coinvolta nel progetto (intervento minimo di riferimento "seminario/workshop")
--	---	---	--

⁹ Intervento da prevedere nella fase indicata per realizzare l'output obbligatorio



FASI E DIMENSIONI D'INTERVENTO DELL'AZIONE DI SISTEMA PROPOSTA



10. Tematiche

I progetti devono svilupparsi attorno a **una sola tematica**, che rappresenta il focus su cui costruire la proposta progettuale, secondo le fasi e le dimensioni illustrate. Dovrà risultare evidente l'innovatività della proposta e come il progetto, attraverso gli interventi definiti, contribuisca al raggiungimento degli obiettivi della presente iniziativa.

Ogni progetto dovrà quindi comprendere una fase di attivazione/intervento, una di monitoraggio/autovalutazione e una di diffusione e dovrà agire su tutte e tre le dimensioni di lotta agli stereotipi, partecipazione al mercato del lavoro, equilibrio tra vita professionale e vita privata.

La tematica oggetto della proposta progettuale deve essere scelta tra quelle di seguito riportate:

Competenze, in particolare STEM/STEAM e competenze necessarie ad affrontare la transizione digitale

I trend mondiali ci dicono che le competenze digitali e STEM saranno sempre più importanti nel lavoro del futuro, ma il gap di genere da coprire in questo senso nel nostro territorio è importante, come dimostrano i dati specifici dell'Italia e del Veneto. Se nella nostra regione le laureate femmine sono maggiori dei colleghi maschi (32,5 a 26,1%), la percentuale di laureate in materie STEM è appena il 15% contro il 45% dei maschi,



con un rapporto quindi di 1:3. Il gap comincia già dall'ambito scolastico, visto che sono il 24% le studentesse delle scuole superiori che denotano scarse competenze matematiche, contro il 13% degli studenti maschi.

I progetti presentati su questa tematica dovranno perseguire le seguenti finalità:

- contrastare gli stereotipi di genere che vogliono ancora le donne più "portate" per le materie umanistiche, coinvolgendo le scuole, famiglie, la comunità locale;
- incentivare ragazze e donne a intraprendere percorsi di studio e di carriera ri volti alle materie digitali e STEM/STEAM, anche attraverso la valorizzazione degli esempi positivi presenti sul territorio locale o regionale;
- supportare e potenziare le competenze informatiche, tecnologiche, digitali, STEM e STEAM di ragazze e donne, occupate e disoccupate, al fine di una loro migliore integrazione nel mercato del lavoro attuale e una migliore preparazione ad affrontare la società del prossimo futuro (Metaverso, AI, big data, VR/AR, Machine Learning...).

Leadership femminile e ruoli apicali nella società

Secondo la strategia ONU 2030, "la parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma è anche la base necessaria per un mondo pacifico, prospero e sostenibile". Visto che, in tutto il mondo, le donne continuano a non avere una presenza paritaria nella vita politica, economica e pubblica e a essere oggetto di discriminazione e violenza, l'SDG 5 intende garantire al genere femminile la parità in ambito lavorativo e all'interno degli organi decisionali politici ed economici. In particolare, il punto 5.5. mira a "garantire la piena ed effettiva partecipazione delle donne e le pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.

Le donne che occupano posizioni apicali, che si tratti di politica o di agenzie governative, dei più alti organi giurisdizionali o dei consigli di amministrazione, sono ancora troppo poche. Il fatto che posti di vertice siano occupati esclusivamente da uomini influisce anche sulle successive modalità di assunzione, talvolta solo per pregiudizi inconsapevoli. Per rispondere alle sfide complesse che i responsabili politici si trovano oggi ad affrontare è necessaria una leadership inclusiva ed eterogenea, che, anche a partire da una rappresentanza equilibrata di donne e uomini, possa perseguire obiettivi di parità di genere, inclusività e valorizzazione delle differenze.

I progetti presentati su questa tematica devono perseguire la finalità generale di sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica in tutti i settori della società, agendo, ad esempio, per:

- coltivare e valorizzare le competenze di leadership delle ragazze e delle donne;
- promuovere la consapevolezza dei propri talenti, da parte delle donne;
- incentivare ragazze e donne ad accedere a posizioni dirigenziali nel contesto economico e sociale, anche attraverso la valorizzazione degli esempi positivi presenti sul territorio locale o regionale;
- rafforzare l'empowerment e la capacità di lobbying delle donne e promuovere reti per lo scambio, la condivisione e la rappresentanza degli interessi femminili;
- sensibilizzare le imprese e il territorio sui temi dell'equilibrio di genere, della valorizzazione delle leadership femminile e del riequilibrio delle azioni di cura in ambito familiare;
- facilitare lo scambio di buone pratiche riguardanti l'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione e nelle posizioni dirigenziali.

Imprenditorialità femminile



I trend mondiali e i dati specifici sull'Italia e sul Veneto dimostrano che sempre più persone e sempre più donne stanno guardando all'imprenditorialità o all'autoimprenditorialità anche nel tentativo di perseguire una vita personale e lavorativa più soddisfacente e più compatibile con le esigenze di conciliazione vita-lavoro. Nel 2018 l'Italia era il paese europeo con la minore percentuale di donne occupate con figli e con la maggiore percentuale di donne autonome o indipendenti. Oggi in Veneto le imprese femminili sono il 20,3%, contro il 22,1% dell'Italia. Queste imprenditrici, lavoratrici autonome o aspiranti tali sono preziose nella strada dell'equilibrio di genere, ma vanno supportate nel loro percorso professionale, che richiede una serie di competenze che spesso non vengono acquisite nel percorso scolastico o in quello professionale pregresso. Grazie alla sperimentazione svolta nell'ambito del progetto IN SITU (Central Europe) si è inoltre visto che rivolgere al target dei disoccupati, anche di lunga durata, interventi di sostegno all'autoimprenditorialità (es. coaching, formazione, consulenza personalizzata) contribuisce positivamente al loro reinserimento tra la forza lavoro – sia nella prospettiva di diventare lavoratrici e lavoratori autonomi che di rientrare come dipendenti, rafforza la loro autostima, li aiuta a riscoprire la loro utilità sociale e, quindi, a sviluppare un'attitudine più positiva e proattiva anche nella ricerca di impiego.

I progetti presentati su questa tematica dovranno perseguire le seguenti finalità:

- coltivare e valorizzare le competenze imprenditoriali delle donne, contrastando gli stereotipi che ne ostacolano la presenza nel mondo imprenditoriale;
- rafforzare le competenze trasversali (es: leadership, problem solving, comunicazione...) e tecniche (es: finanziarie, digitali, marketing...) a sostegno dell'attività imprenditoriale;
- incentivare ragazze e donne a valutare la scelta di percorsi imprenditoriali o libero professionali, anche attraverso la valorizzazione degli esempi positivi presenti sul territorio locale o regionale;
- supportare la conciliazione dei tempi e il riequilibrio delle azioni di cura nell'ambito familiare quale elemento per favorire la presenza delle donne nell'imprenditoria.

Gli interventi nell'ambito di questa tematica potranno essere realizzati in complementarietà con altri interventi attivati in tema di autoimprenditorialità femminile; il riferimento, in particolare, è ai bandi a supporto degli investimenti delle imprese a prevalente partecipazione femminile, promossi periodicamente dalla Regione sulla base della l.r. 20 gennaio 2000, n. 1 "Interventi per la promozione di nuove imprese e di innovazione dell'imprenditoria femminile" e finanziati con fondi regionali.

Diversity e modelli organizzativi del lavoro

Se da una parte le risorse umane sono oggi, nell'epoca della delocalizzazione e dell'automazione, gli asset/le risorse veramente chiave nel determinare il vantaggio competitivo delle imprese, dall'altra le popolazioni aziendali sono sempre più diverse ed eterogenee per genere, etnia, religione, grado di abilità, ecc... all'interno di una forbice generazionale sempre più ampia. In una parola, la popolazione è sempre più diversa e, tanto nelle imprese, quanto nella progettazione dei servizi pubblici e privati delle città, si rende necessaria una cultura di accoglienza e inclusione, come anche nuovi modelli organizzativi basati su soluzioni e approcci alle persone e al personale più targettizzati e volti alla valorizzazione delle attitudini, capacità e talenti di ciascuno. Le ricerche dimostrano peraltro come il lavoro dei team composti da persone con caratteristiche diverse, i modelli organizzativi volti alla valorizzazione delle differenze individuali e il fatto di avere in azienda un piano di diversity management, contribuiscono ad una maggiore innovazione, un migliore problem-solving, una maggiore produttività, ma anche una maggiore capacità di intercettare i gusti e le esigenze della clientela, anch'essa sempre meno omogenea. Se si tratta di donne, poi, già soggette a una segregazione sia orizzontale sia verticale nel mondo del lavoro, la compresenza di altri fattori di discriminazione oltre a quello di genere (donne disabili, straniere, ecc...), rischia di sfociare in situazioni di vera e propria esclusione sociale.



I progetti presentati su questa tematica, dovranno perseguire le seguenti finalità:

- sensibilizzare le imprese sull'importanza di promuovere i talenti e le differenze individuali e sull'adozione di percorsi e modelli di diversity and inclusion;
- promuovere presso le aziende le opportunità di certificazione di genere e di family audit, l'adozione di piani di diversity management, piani di welfare, bilanci di genere;
- facilitare lo scambio di buone pratiche riguardanti il diversity management e nuovi modelli organizzativi basati su forme di flessibilità che non causino danni ai percorsi di carriera e alla situazione economica delle donne;
- sensibilizzare e coinvolgere gli enti pubblici e il territorio nella progettazione di servizi sempre più capaci di rispondere a esigenze specifiche di diverse fasce della popolazione;
- supportare la conciliazione dei tempi e il riequilibrio delle azioni di cura nell'ambito familiare.

Divario retributivo di genere (Gender pay gap)

L'ultimo rapporto sull'occupazione maschile e femminile in Veneto (2021) conferma un dato che si registra piuttosto uniformemente nel contesto europeo e globale: quello della differenza di reddito tra uomini e donne. Considerando solamente gli occupati dipendenti a tempo pieno, un uomo in Veneto nel 2019 guadagnava 150 euro al mese in più della donna. Il differenziale retributivo è presente anche a parità di livello: un dirigente uomo in Veneto guadagna 400 euro di più di una dirigente femmina, un quadro oltre 470 euro in più rispetto alla collega e un impiegato 200 euro. La differenza salariale si amplifica con l'aumentare dell'età, a testimonianza di quanto sia più difficile per una donna seguire la stessa carriera professionale degli uomini e raggiungere gli stessi risultati. In giovinezza il gap di guadagno è basso fra i due sessi, mentre dopo i 45 anni gli uomini hanno uno stipendio significativamente più alto delle donne. Ma gli scarti più evidenti si registrano osservando i titoli di studio: una donna laureata guadagna mediamente 1.500 euro al mese, ossia quasi 200 euro in meno degli uomini con lo stesso titolo di studio. Per far fronte a questa discriminazione, la Regione del Veneto ha emanato la L.R. 3/2022 "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità" che però ha bisogno di progetti che portino il tema nei territori e nelle aziende, sostenendo azioni e iniziative di sensibilizzazione e di promozione della parità salariale.

I progetti presentati su questa tematica dovranno perseguire le seguenti finalità:

- sensibilizzare il territorio e il mondo imprenditoriale sull'importanza della parità salariale tra i generi;
- favorire la diffusione di una cultura organizzativa antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro;
- promuovere presso le aziende l'adozione di bilanci e certificazioni di genere;
- facilitare lo scambio di buone pratiche riguardanti la parità retributiva di genere;
- supportare le ragazze e le donne nell'autoconsapevolezza e nell'acquisire strumenti di contrattazione sul tema, anche contrastando gli stereotipi che continuano a far gravare sulle donne le scelte di cura;
- supportare la conciliazione dei tempi e il riequilibrio delle azioni di cura nell'ambito familiare.

Occupazione delle giovani donne

Nel 2020, il tasso di disoccupazione dei giovani (15-24 anni) era pari al 21,9%: i segnali positivi registrati negli anni precedenti sono stati annullati dalla crisi pandemica ostacolando ancora di più i percorsi di autonomia delle nuove generazioni. Tra questi, i giovani di età compresa tra 15 ai 29 anni che non studiano, non lavorano e non si formano (NEET) nel Veneto sono il 14,7%: 12,5% i maschi e 16,9% le femmine. Inoltre, il 61,2% dei giovani di età compresa tra i 18 e i 34 anni vive in casa con almeno un genitore, solo



l'8% vive da solo mentre il 13% è in coppia ed ha figli e il 12% è in coppia ma non ha figli (Statistiche flash, Ufficio statistico regionale luglio 2021). Dall'altra parte, il 32,8% delle assunzioni previste dagli imprenditori veneti risultano di difficile reperimento a causa principalmente della mancanza di preparazione da parte dei candidati, o, in molti casi, per la mancanza degli stessi (Unioncamere-ANPAL, Sistema informativo Excelsior 2020).

I progetti presentati su questa tematica dovranno perseguire le seguenti finalità:

- superare gli stereotipi di genere, coinvolgendo le scuole, le famiglie, la comunità locale;
- favorire la presa in carico e il reinserimento delle giovani NEET;
- migliorare l'accesso al mercato del lavoro delle giovani donne;
- riqualificare le giovani donne disoccupate o inattive;
- orientare le giovani donne verso percorsi di formazione e qualificazione su tematiche spendibili nel mercato del lavoro locale;
- favorire l'imprenditoria delle giovani donne.

11. Interventi attivabili

Le proposte progettuali dovranno essere composte da una combinazione di interventi, in funzione degli obiettivi che il progetto si pone. In fase di valutazione, sarà prestata particolare attenzione alla descrizione degli interventi prescelti, alla durata degli stessi e alle metodologie utilizzate secondo le indicazioni operative che saranno fornite anche nella guida alla progettazione.

Nel complesso, gli interventi dovranno essere rivolti a gruppi di destinatari eterogenei, comprendenti le diverse figure rappresentative degli operatori privati e pubblici che, nel territorio, operano sul tema.

Sono **esclusi interventi specifici per singole imprese o gruppi di imprese**, in quanto essi si configurerebbero come Aiuti di Stato.

L'articolazione degli interventi, anche rispetto alla coerenza con la fase in cui sono inseriti, sarà oggetto di valutazione.

Per ogni fase, anche al fine di realizzare gli output obbligatori, ciascun progetto dovrà prevedere e realizzare almeno una edizione degli **interventi minimi obbligatori** contraddistinti dal simbolo "*" nella tabella.

Inoltre, ogni progetto deve prevedere nell'ambito della fase di "monitoraggio/autovalutazione" un intervento dedicato allo **scambio, confronto e contaminazione tra progetti finanziati** nell'ambito dell'iniziativa. La calendarizzazione sarà concordata con la Cabina di Regia e dovranno essere invitati rappresentanti di tutti gli altri progetti finanziati.

Nell'ambito della fase di "Testimonianze e diffusione" dovrà essere realizzato un evento informale (sul modello "Aperifocus") che si pone la finalità di contribuire alla **diffusione della conoscenza** sulle tematiche oggetto della proposta progettuale, anche attraverso la presentazione di **testimonianze** dirette da parte di testimoni privilegiati, che possano contribuire ad amplificare le ricadute progettuali sui territori e/o ad aumentarne la sensibilizzazione sulle tematiche di genere per una partecipazione equilibrata di donne e uomini nella società.



INTERVENTO	FASI PROGETTUALI				
	Attivazione/intervento			Monitoraggio/ Autovalutazioni e	Testimonianze e diffusione
	Rete	Analisi fabbisogni	Azioni pilota		
Formazione in aula di gruppo					
Formazione outdoor di gruppo					
Laboratorio formativo/project work		*			
Consulenza individuale/di gruppo					
Counseling individuale/di gruppo					
Coaching/Mentoring individuale/di gruppo					
Incontri di rete e di coordinamento	*			*	
Sostegno all'innovazione strategica individuale e di gruppo					
Action research					
Inserimento lavorativo-attività individuale					
Orientamento professionale di base - individuale/di gruppo					
Orientamento professionale specialistico - individuale/di gruppo					
Tirocini di inserimento lavorativo					
Seminari/workshop					*
Webinar					
Focus group					



INTERVENTO	FASI PROGETTUALI				
	Attivazione/intervento			Monitoraggio/ Autovalutazioni	Testimonianze e diffusione
	Rete	Analisi fabbisogni	Azioni pilota		
Eventi					*
Visite di studio					
Borsa di ricerca				*	
Borsa di animazione territoriale					
Voucher di servizio					
Dotazioni					*

Si fornisce una descrizione delle principali caratteristiche degli interventi attivabili utile alla scelta degli stessi in funzione degli obiettivi progettuali e della tematica scelta.

Formazione in aula di gruppo

L'attività formativa è finalizzata all'acquisizione di specifiche competenze, conoscenze e abilità. Nell'ambito della presente iniziativa, l'attività di formazione potrà essere di base o specialistica e riguardare una molteplicità di tematiche (es. alfabetizzazione digitale, rafforzamento soft skill, competenze linguistiche, percorsi professionalizzanti, green economy, sostegno alla genitorialità, innovazione sociale, digitalizzazione, ecc.). Gli interventi formativi potranno avere una **durata variabile**, in funzione degli obiettivi progettuali. Tuttavia, nel caso di percorsi che intendono portare all'acquisizione di un titolo riconosciuto, dovrà essere rispettata la normativa vigente in termini di durata in ore dei percorsi. Nella realizzazione degli interventi formativi sarà privilegiato il ricorso a **metodologie innovative** che coinvolgano in modo attivo i destinatari degli interventi, rispondendo ai diversi stili di apprendimento degli stessi.

Formazione outdoor di gruppo

L'intervento di formazione outdoor, sempre finalizzato all'acquisizione di specifiche competenze, conoscenze e abilità, coinvolge un gruppo di destinatari in un'attività formativa **esperienziale**, caratterizzata da una forte dimensione del "fare" e che prende in prestito l'idea e i materiali da altri contesti come il mondo della natura, dello sport e del gioco. Si sviluppa in diverse tappe, solitamente all'aperto, in cui ciascun partecipante si confronta con l'ambiente circostante, con le sue difficoltà e mette in gioco le proprie competenze trasversali allo scopo di sviluppare capacità individuali anche di tipo specialistico.

L'intervento si presta particolarmente all'utilizzo di una **molteplicità di metodologie**, ognuna riferita ad una diversa realtà di riferimento. A titolo esemplificativo, si riportano di seguito alcuni interventi sperimentati nella programmazione 2014-2020 che possono essere ricondotti alla tipologia d'intervento "formazione outdoor di gruppo":



- **Outdoor training:** attività esperienziale che si svolge in contesti naturali o tipici dello sport e del gioco, e può realizzarsi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, come:
 - attività svolta nel bosco, in montagna o luogo simile (orienteeing), con l'obiettivo di percorrere un percorso predefinito aiutati da bussola e mappa; questa attività sviluppa, soprattutto, il problem solving dei partecipanti;
 - attività svolta in barca a vela, utile a stimolare il senso di responsabilità nei partecipanti e la consapevolezza dei propri mezzi; questa attività sviluppa, soprattutto, il lavoro di squadra;
 - attività che presentano una elevata componente di sfida a livello individuale, di coppia, di team (es. l'arrampicata) e offrono l'opportunità di affrontare i propri limiti (percepiti o autoimposti) e le proprie paure (vertigini, paura del vuoto, ecc).
- **Bootcamp:** letteralmente campo di addestramento o campo pratica, è un intervento esperienziale che si sviluppa in diverse tappe in cui ciascun partecipante mette in gioco le proprie competenze personali e trasversali; l'attività è particolarmente sfidante, e può essere sviluppato come:
 - attività svolta a livello del suolo (o a non più di 1/2 metro di altezza) attraverso installazioni fisse, che non richiedono l'utilizzo di particolari sistemi di sicurezza attiva, se non l'attenzione dei partecipanti e dello staff; le attività sono molto sfidanti e, attraverso lo stretto contatto fisico tra i partecipanti e la necessità di sostenersi a vicenda nel corso dello svolgimento, richiedono un alto livello di concentrazione e di coordinamento con gli altri;
 - attività che presentano un'elevata componente di sfida a livello individuale, di coppia, di team e offrono l'opportunità di affrontare i propri limiti (percepiti o autoimposti) e le proprie paure (vertigini, paura del vuoto, ecc.); le principali esercitazioni sono: trapezio, muro sospeso mobile, beam, giant swing, ponte tibetano, ponte birmano;
- **Olimpiadi aziendali:** attività esperienziale basata su sfide e giochi di squadra, che si pone l'obiettivo di rendere un team più compatto, più integrato e più motivato; attraverso giochi di squadra, i partecipanti, divertendosi, hanno l'occasione di migliorare la conoscenza reciproca e di affrontare sfide che li porteranno a confrontarsi emotivamente e fisicamente con il team, anche in relazione al percorso di costruzione e valorizzazione delle proprie competenze che stanno svolgendo. Tale tipo di intervento si rivela particolarmente utile nella ridefinizione dei compiti di ogni individuo e nell'assunzione di nuove responsabilità, nonché nell'acquisizione di specifiche competenze, anche linguistiche, all'interno di situazioni reali non strutturate ("imparo facendo/imparo parlando");
- **Teatro d'impresa:** il teatro d'impresa è un intervento outdoor, che permette di creare un livello di coinvolgimento che supera la sfera cognitiva, attivando anche il piano emotivo dei partecipanti; l'intervento consente di ripensare i comportamenti individuali e le scelte di vita e professionali in una forma leggera, ma di grande impatto; nella prospettiva del teatro d'impresa, il cambiamento ed il miglioramento dell'adulto sono possibili attraverso un tipo di formazione che non metta al centro esclusivamente il sapere e il saper fare ma anche il saper essere, quindi il sapersi relazionare, il saper comunicare, ossia il modo personale di ognuno di apprendere legato ai propri vissuti e alle proprie esperienze; tale tipologia di intervento può rivelarsi particolarmente utile nei processi di cambiamento (ridefinizione di ruoli, assunzione di nuove responsabilità, cambiamento professionale e personale etc.);
- **Camp experience:** intervento che coinvolge i destinatari in attività esperienziali finalizzate all'acquisizione/rafforzamento di competenze trasversali e di competenze linguistiche; l'intervento si rivela particolarmente utile nella ridefinizione dei compiti di ogni individuo e nell'assunzione di nuove responsabilità, nonché nell'acquisizione di competenze linguistiche all'interno di situazioni reali non strutturate ("imparo facendo/imparo parlando").

Laboratorio formativo / project work

Attività formativa di gruppo in cui si propone una sperimentazione attiva, dove "fare" esperienza a partire da un problema posto come sfida, anche attraverso l'utilizzo di tecniche di design thinking o l'elaborazione di



prodotti originali (**project work**). Le finalità sono molteplici: acquisizione di competenze trasversali e specialistiche in maniera induttiva, simulazione di contesti lavorativi, scambio reciproco di feedback per il cambiamento personale e/o professionale, definizione di nuovi contesti organizzativi, implementazione di nuovi servizi, sperimentazione di azioni di open innovation, analisi dei fabbisogni in relazione ad una certa tematica, ecc. Questa tipologia di intervento si caratterizza per l'impiego di tecniche e attività che consentono ai partecipanti di **calarsi nelle situazioni** che si vogliono esaminare e/o apprendere, prediligendo la dimensione dell'applicazione diretta e dell'apprendimento tra pari (sconosciuti, persone conosciute da poco, colleghi) in un contesto di scambio reciproco.

L'intervento potrà svolgersi anche presso **ambienti di lavoro** (es. botteghe di mestiere, imprese) o altre sedi (es. fablabs, makerspaces, hackerspaces, living lab, etc.) che, adeguatamente attrezzati, permettono ai destinatari, attraverso un'interazione diretta e pratica, di acquisire e rafforzare le conoscenze specialistiche e le competenze trasversali necessarie all'ingresso nel mondo del lavoro, all'inserimento in tirocinio o comunque utili al miglioramento della situazione personale e lavorativa.

A titolo esplicativo, si riportano di seguito alcuni interventi già sperimentati nel corso della Programmazione 2014-2020 che possono essere ricondotti all'intervento "laboratorio formativo/project work":

- **project work:** attività di gruppo utile all'elaborazione di un progetto/prodotto finale concreto e valutabile, che può rispondere a molteplici finalità (si precisa per l'attività di project work sarà utilizzato il costo unitario dell'attività di consulenza, come illustrato nella tabella riepilogativa);
- **laboratorio dei feedback:** attività formativa laboratoriale che invita allo scambio reciproco di feedback, grazie ai quali le persone possono ottenere riscontri e spunti di sviluppo dagli altri partecipanti (siano essi colleghi stretti o persone conosciute da poco) e, allo stesso tempo, potenziare la propria capacità di restituire feedback osservando gli altri (e quindi sé stessi);
- **laboratorio esperienziale:** intervento formativo esperienziale di gruppo, che ha la finalità di sviluppare in maniera induttiva competenze; è il luogo della sperimentazione attiva, dove "fare" esperienza;
- **elevator camp:** percorso di formazione esperienziale intensivo, che si sviluppa normalmente nell'arco di alcuni giorni consecutivi, con l'obiettivo di rendere le persone coinvolte maggiormente consapevoli delle proprie competenze; a partire da un problema posto come sfida e attraverso l'utilizzo di tecniche di Design Thinking, i partecipanti definiscono un progetto di sviluppo, crescita, innovazione. L'intervento si svolge in gruppo e si basa sulla simulazione di un team di lavoro, che deve rispondere alla sfida/problema posto. L'attività punta a far emergere il ruolo e i punti di forza di ciascun componente del gruppo, aumentandone la consapevolezza. A fine percorso normalmente (spesso in presenza di osservatori esterni/valutatori) vengono presentati i diversi progetti di sviluppo e valorizzate le competenze utilizzate per elaborarli. L'intervento può essere rivolto sia a soggetti occupati che disoccupati e può essere adattato a diverse finalità in base alle caratteristiche dell'utenza coinvolta e alla sfida/problema posto;
- **Hackathon:** un hackathon è una sorta di grande convention di programmatori, sviluppatori, esperti e operatori della programmazione e del web che, per un breve tempo (in genere due giorni, difficilmente più di una settimana) si riuniscono in cerca della soluzione a un problema informatico relativo al software o all'hardware e cercano (o più spesso creano) soluzioni; lo svolgimento tipico di un hackathon, in genere organizzato da una casa di software o da un grande gruppo di sviluppo informatico, ma anche da aziende di altri settori che vogliono fare open innovation attraverso questo strumento, prevede la scelta di un tema o di un progetto, la suddivisione dei partecipanti in squadre e in tavoli, e, alla fine, la scelta del progetto migliore a giudizio di un panel di esperti. L'hackathon ha l'obiettivo di mettere alla prova i partecipanti relativamente alle loro competenze tecniche e alla capacità di lavorare in situazione di stress emotivo permettendo anche eventuali valutazioni/assessment da parte di osservatori esterni, valutatori o formatori;
- **Barcamp:** il barcamp è un intervento di gruppo che si può definire "sconferenza" o non-conferenza e nasce dal desiderio delle persone di condividere e apprendere in un ambiente aperto e libero. È un



evento intenso con discussioni, demo e molta interazione tra i partecipanti. Prevede una modalità interattiva: niente spettatori, solo partecipanti. Tutti i partecipanti devono mostrare una demo, preparare una presentazione/discussione, una sessione o aiutare in una di queste, oppure possono offrirsi come volontari e contribuire in qualche modo al supporto dell'evento. Le persone presenti all'evento sceglieranno quali demo o presentazioni vogliono ascoltare. Chi presenta si impegna a pubblicare su web le slide, le note, l'audio e/o il video della sua presentazione, in modo che anche chi non era presente ne possa beneficiare.

Consulenza individuale/di gruppo

Si tratta di un'attività che prevede incontri individuali o di gruppo con diverse tipologie di soggetti e che risponde a diversi obiettivi, a seconda del contesto in cui si realizza. Ad esempio, questa attività può prevedere incontri per definire le linee di intervento in ordine alle tematiche progettuali, per definire nuovi servizi, per analizzare i fabbisogni dei destinatari, per sviluppare interventi personalizzati con i diversi soggetti coinvolti, ecc.

Counseling individuale/di gruppo

Il counseling è una pratica indirizzata alla soluzione di specifici problemi, anche relazionali, sorti in diversi contesti; è finalizzata a gestire crisi, migliorare relazioni, sviluppare risorse, promuovere e sviluppare la consapevolezza personale, lavorare con emozioni e pensieri, percezioni e conflitti interni e/o esterni, prendere decisioni. Questo intervento è particolarmente indicato nel lavoro con soggetti che necessitano di particolare attenzione e supporto (ad es. donne disoccupate, soggetti fragili, adolescenti, ecc.) e può essere utilizzata in molteplici attività (ad. es. percorsi di cittadinanza, supporto genitorialità, gruppi per adolescenti fragili, ecc.).

Coaching/Mentoring individuale/di gruppo

È un'attività di supporto che, partendo dall'unicità dell'individuo, si propone di operare un cambiamento, una trasformazione che possa migliorare e amplificare le potenzialità di ciascuno per raggiungere obiettivi personali, di team, manageriali, ecc., così da migliorare la performance lavorativa per adeguarla ai fabbisogni del mondo del lavoro, definire nuove linee di intervento, raccogliere elementi utili a ridisegnare la propria posizione personale e professionale, ecc. Il **mentoring** è una specifica forma di coaching, il cui elemento fondamentale è rappresentato dalla relazione "uno a uno", che si crea tra il destinatario e un/a solo/a mentor. Il mentoring è un processo metodologico nel quale il/la mentor segue e promuove la carriera e lo sviluppo professionale di un'altra persona, per esempio un neo-imprenditore/rice, instaurando un rapporto non di subordinazione bensì di complicità e sostegno, attraverso una relazione amichevole e cordiale. Le potenzialità di una questa relazione sono tali per cui essa può concretamente permettere di fare spazio, all'interno della realtà in cui opera, all'apprendimento e alla sperimentazione, favorendo lo sviluppo di nuove potenzialità personali e professionali. Inoltre essa agevola il coinvolgimento e la partecipazione dell'utente. Il mentoring può essere utilizzato sia in percorsi di sviluppo e progressione di carriera, sia in percorsi di accompagnamento all'avvio d'impresa o, più in generale, in un percorso di crescita professionale ancor più necessario per soggetti particolarmente fragili. Tale intervento prevede l'individuazione di una figura educativa/formativa che accompagni nella realizzazione del proprio progetto di vita (al lavoro, all'inclusione, ecc.) e può essere realizzato solo in forma individuale.

Incontri di rete e di coordinamento

Gli incontri di rete e di coordinamento servono per condividere con gli stakeholders (interni ed esterni della rete) obiettivi, linguaggi, strumenti e opportunità concrete di crescita, incentivare lo sviluppo di nuove opportunità di sviluppo, di creare e rafforzare la rete territoriale, di imparare a collaborare in forma partecipata e di capitalizzare le attività.

Dovranno essere previsti:

- un intervento "incontri di rete e di coordinamento" nella fase di "Attivazione/intervento" per il rafforzamento della rete sui territori;



- un intervento “incontri di rete e di coordinamento” nella fase di "Monitoraggio/Autovalutazione" per l'**attività di scambio e confronto tra tutti i progetti finanziati**, quindi coinvolgendo anche gli altri enti capofila di progetto, da realizzarsi anche secondo le indicazioni della Cabina di Regia.

Sostegno all'innovazione strategica individuale/di gruppo

Attività di accompagnamento individuale o di gruppo che, avvalendosi dell'apporto di un consulente esperto, potrà coinvolgere diverse tipologie di soggetti (dirigenti, manager, responsabili di settore, lavoratori/trici con specifiche mansioni, ecc.) nel definire le linee di intervento in ordine alle tematiche del progetto e/o strategie di applicazione delle stesse ai diversi processi di lavoro della rete. Il sostegno all'innovazione strategica può anche tradursi nel supporto per implementare nuovi servizi in risposta ai fabbisogni emergenti.

Action research

Attività di accompagnamento che, attraverso il supporto di un consulente senior, porti a definire un piano di sviluppo della rete, un modello di servizio, un modello di progettazione condivisa di servizi innovativi di welfare azionale e/o territoriale, ecc. al termine del quale va elaborato uno specifico piano di sviluppo.

Inserimento lavorativo - attività individuale

Attività di accompagnamento individuale finalizzata a supportare i destinatari nel percorso di inserimento lavorativo. Attraverso la figura di un consulente dedicato, i destinatari potranno essere guidati nel definire e realizzare attività di scouting delle opportunità lavorative, di incontro domanda-offerta, di analisi delle opportunità di vacancies, stimolando le competenze trasversali dei destinatari stessi in un'ottica di auto-imprenditorialità.

Orientamento professionale di base individuale/di gruppo

Le azioni di orientamento di base, sia individuali che di gruppo, sono utili sia in fase di avvio dei percorsi personalizzati con i destinatari che in fase di accompagnamento all'inserimento lavorativo. Si declinano in:

- **Colloquio di informazione e accoglienza:** della durata massima di **2 ore**, che deve essere erogata in modo **individuale**, in quanto finalizzata a individuare i fabbisogni formativi e professionali dei singoli destinatari e a strutturare nel dettaglio le azioni dell'intervento;
- **Incontri di orientamento:** realizzabili solo in modalità **di gruppo**, in base delle specifiche esigenze di progetto/contesto. L'azione è finalizzata a condividere la filosofia del progetto, a creare confidenza e fiducia nel gruppo dei destinatari, a predisporre terreno fertile per le successive azioni di riqualificazione.
- **Orientamento al ruolo:** erogabile in modalità individuale o di gruppo, in base delle specifiche esigenze di progetto/contesto. Questa attività ha la finalità di fornire ai destinatari elementi utili ad inquadrare la loro collocazione in azienda e a orientarli alle attività da svolgere durante il progetto; nel caso di tirocinio l'azione è finalizzata all'incontro iniziale tra tutor didattico-organizzativo e tutor aziendale, durante il quale è richiesta la presenza attiva del destinatario, al fine di garantire la definizione e la condivisione del progetto formativo e di inserimento lavorativo.

Orientamento professionale specialistico individuale/di gruppo

Le azioni di orientamento specialistico, sia individuali che di gruppo, sono utili per realizzare specifiche attività di orientamento e definizione del percorso di sviluppo professionale dei destinatari, realizzando percorsi personalizzati costruiti su misura.

Tirocini di inserimento lavorativo

Se funzionali agli obiettivi progettuali, possono essere realizzate attività di tirocinio (di inserimento/reinserimento lavorativo), che dovranno avere una durata minima di 2 mesi e massimo di 6 e che dovranno essere svolte presso un partner ospitante di progetto. Per la regolamentazione delle attività, dei limiti numerici imposti ai soggetti ospitanti il tirocinante e delle modalità di attuazione del tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo, si rimanda alla DGR n. 1816 del 07/11/2017.



In particolare, non sarà possibile attivare tirocini che prevedono un orario settimanale inferiore al part-time al 50 % dell'orario settimanale previsto dal contratto o accordo collettivo applicato dal soggetto ospitante.

Dovrà essere garantito un raccordo costante tra il tutor aziendale ed il tutor didattico/organizzativo, prevedendo la realizzazione di incontri e scambi (anche a distanza, ad esempio, tramite skype). L'attività di tirocinio sarà soggetta a monitoraggio qualitativo, finalizzato a rilevare gli esiti e la soddisfazione dei partecipanti. Obiettivo di tali attività sarà quello di verificare lo svolgimento del tirocinio raccogliendo feedback sia da parte del tirocinante che da parte del soggetto ospitante. A tal fine dovranno essere garantite durante il tirocinio, da parte del soggetto proponente, le seguenti attività: la verifica degli apprendimenti in itinere e finale; l'assistenza al reporting delle attività svolte durante il tirocinio; la realizzazione di almeno una visita aziendale in loco (a cui dovrà essere presente il tutor didattico-organizzativo, il tutor aziendale e il tirocinante, tale visita dovrà risultare dai report di attività degli operatori coinvolti ed essere opportunamente registrata). Tutte queste attività, da svolgere con e per il tirocinante, si configurano come **accompagnamento al tirocinio**.

Per i tirocini, è prevista l'erogazione di un'**indennità** ai destinatari e alle destinatarie. L'indennità, pari a € 450,00/mese (o 350,00 euro mensili se viene erogato il servizio mensa o gli vengono consegnati i buoni pasto), sarà riconosciuta solo a fronte di una frequenza di almeno il 70% del monte ore mensile¹⁰.

Nel caso sia previsto, su base mensile, un orario tra il 50% e il 70% dell'orario pieno l'indennità è ridotta al 70%

Tale indennità sarà da corrispondere al destinatario/alla destinataria entro il mese successivo al mese in cui è in corso l'attività di tirocinio. Al fine di permettere l'avvio dei tirocini in qualsiasi momento del mese, alla conclusione degli stessi, le ore svolte nel primo mese e le ore svolte nell'ultimo mese potranno sommarsi per l'erogazione dell'indennità "di saldo", a meno che non sia comunque raggiunto il 70% del monte ore mensile nel primo mese. Alla presentazione della domanda di saldo i Soggetti Proponenti saranno tenuti a presentare apposite **autocertificazioni** ai sensi del DPR n. 445/2000 (su specifico modello che verrà predisposto dalla Direzione Lavoro) in cui si dichiarano le percentuali di frequenza mensile raggiunta, gli importi delle indennità di tirocinio erogate ai destinatari e le rispettive date di avvenuto pagamento nel rispetto delle tempistiche indicate dalla presente Direttiva. La Direzione Lavoro, anche attraverso la Società incaricata al Servizio di Controllo e Certificazione dei rendiconti, in fase di verifica finale si riserva la facoltà di richiedere ai Soggetti Proponenti individuati mediante procedure di campionamento la documentazione attestante il pagamento delle indennità di tirocinio. Qualora venisse riscontrato il mancato o ritardato pagamento delle indennità di tirocinio, anche a seguito di controlli puntuali o su segnalazione da parte dei tirocinanti, tale inadempimento potrà essere tenuto in considerazione durante la fase di istruttoria dei progetti presentati nell'ambito delle prossime iniziative.

Nel caso in cui il tirocinante sia assunto dall'azienda ospitante o da un'altra azienda (anche non partner del progetto) prima della conclusione del tirocinio e con un contratto superiore a 6 mesi in regola con la normativa vigente, sarà possibile riconoscere comunque l'intero importo dell'indennità riferita al mese di tirocinio in corso, a condizione che il tirocinante abbia raggiunto la frequenza di almeno il 50% del monte ore mensile.

Seminari/Workshop

Il **seminario** è un'attività volta alla discussione di argomenti specifici, al quale è possibile partecipare dibattendo e approfondendo la tematica trattata; presenta un programma breve e strutturato e prevede l'intervento di uno o più relatori.

Il **workshop** è un gruppo di lavoro su uno specifico argomento; prevede la partecipazione attiva di tutti i partecipanti che, condividendo idee e opinioni, animano l'incontro; non si avrà, quindi, una discussione del tipo uno a molti, ma una conversazione e un confronto.

L'evento finale di progetto dovrà configurarsi come seminario o workshop.

¹⁰ In fase di predisposizione del progetto formativo del tirocinio vengono definite le ore mensili calcolato come ore settimanali *4; sulla base di questo valore sarà calcolato il 70%



Webinar

Attività di seminario/workshop, ma svolta online (webinar in modalità sincrona).

Focus group

Il focus group è una discussione tipicamente svolta da gruppi omogenei al loro interno costituiti da persone la cui attenzione è focalizzata su un argomento specifico. I focus group coinvolgeranno un gruppo ristretto di soggetti informati (ad es. referenti aziendali, operatori, dirigenti, responsabili di settore, operatori di vario tipo, ecc.), invitandoli a condividere e a confrontare le proprie opinioni su un argomento centrale oggetto dell'evento, anche con riferimento alle attività svolte e ai risultati raggiunti dal progetto. Un moderatore esperto indirizza e guida la discussione tra i partecipanti, facilitandone l'interazione all'interno di un confronto interpersonale. Nella realizzazione di tale evento dovrà essere previsto l'utilizzo di modelli partecipativi, così da rendere i partecipanti protagonisti attivi, anche attraverso il supporto di strumenti tecnologici innovativi.

Eventi

Gli eventi si caratterizzano per la portata comunicativa e l'ampia platea di partecipanti da coinvolgere; sono finalizzati a diffondere i risultati ottenuti, sensibilizzare il territorio e a promuovere le opportunità generate dai progetti al più vasto pubblico. Inoltre, coinvolgendo stakeholder di diversa natura e i destinatari degli interventi, potranno altresì diventare momenti per l'approfondimento di tematiche chiave, contribuire a diffondere una nuova cultura dell'innovazione sociale e facilitare le sinergie e le integrazioni anche con altre progettualità finanziate sui diversi territori e con altri fondi. Gli eventi si svolgono in modalità semi-residenziale o residenziale, nell'arco di una giornata o più giornate, in spazi atti ad ospitare un ampio numero di soggetti, che, attraverso l'utilizzo di metodologie partecipative, potranno essere coinvolti anche in momenti di discussione in piccoli gruppi. Gli eventi dovranno essere realizzati in contesti che, per le loro caratteristiche, possano portare valore aggiunto al progetto stesso.

Deve essere previsto almeno un evento nella fase di "Testimonianze e diffusione" per favorire la sensibilizzazione dei territori sulle tematiche di genere secondo il **modello dell'Aperifocus della durata di almeno 2 ore e per un massimo di 30 destinatari**. Gli Aperifocus sono momenti informali di approfondimento, confronto e ispirazione, dedicati a temi specifici durante i quali è possibile condividere esperienze e assistere all'intervento di esperti sui temi specifici; durante questi eventi, si dovrà dare spazio, soprattutto, alle **testimonianze** dei destinatari e delle destinatarie del progetto.

Visite di studio

La visita di studio è un'attività che permette un confronto e uno scambio di buone pratiche e conoscenze su tematiche di interesse oggetto dell'iniziativa, da realizzarsi con **realità d'eccellenza** sia in Veneto sia presso strutture site in altre regioni italiane o in altri Paesi dell'Unione Europea. L'attività è articolabile in un percorso modulare, che prevede l'erogazione in giornate consecutive, alternate a momenti di pausa, da realizzarsi non necessariamente nella medesima settimana (ad es. 3 giornate + 2 giornate svolte di seguito). Se funzionale al raggiungimento degli obiettivi formativi e adeguatamente motivata, può essere prevista la presenza di un unico consulente per massimo 40 ore, dedicato ad accompagnare e affiancare i destinatari nel corso delle attività di visita, il cui costo sarà imputabile come attività di assistenza/consulenza. Si precisa che l'attività di consulenza nell'ambito delle visite di studio può essere riconosciuta per un massimo di 40 ore con costo riferito alle attività individuali di fascia base, indipendentemente dal numero di destinatari coinvolti.

Borsa di ricerca

La borsa di ricerca, destinata a ricercatori e ricercatrici disoccupati/e oppure occupati/e, è finalizzata a svolgere attività di ricerca su una molteplicità di temi attinenti alle tematiche oggetto dell'iniziativa, che possa avere diretta ricaduta sul progetto, contribuendo a incrementarne il valore. Tali borse di ricerca, erogate da **Università o Centri di ricerca (partner operativi del progetto)**, potranno essere dirette, a titolo esemplificativo, a realizzare indagini su nuovi modelli organizzativi dei servizi, bisogni di innovazione sociale, fabbisogni in tema di conciliazione vita-lavoro e di condivisione del lavoro di cura, studi di fattibilità per l'introduzione di nuove forme di lavoro, definizione di modelli di welfare aziendale, riorganizzazione degli



orari di lavoro, tematiche di inclusione sociale/o lavorativa di alcuni soggetti, definizione di modelli di welfare territoriale e di comunità, ecc. Si precisa che, in fase di realizzazione del progetto, per individuare il destinatario o la destinataria della borsa dovranno essere adottate **procedure di evidenza pubblica** trasparenti e tracciabili¹¹.

Per ogni borsa dovrà essere prodotto un **report** conclusivo sull'attività svolta, che ne evidenzia i risultati conseguiti, accompagnato da un **abstract** della ricerca¹². Considerata l'importanza strategica che le diverse attività di ricerca possono rivestire per lo sviluppo socio-economico del territorio regionale, la Regione del Veneto intende effettuare un'azione di accompagnamento che garantisca la diffusione e capitalizzazione dei risultati di tutte le attività di ricerca finanziate con fondi pubblici.

Inoltre, al termine del percorso di ricerca, ogni assegnista dovrà produrre una **“storia di ricerca”** che, elaborata con un linguaggio semplice e arricchita da immagini e foto dell'attività svolta nel percorso di ricerca, possa essere utilizzata per far conoscere al grande pubblico il tema della ricerca e i risultati raggiunti. Considerata la finalità divulgativa, gli assegnisti possono individuare il formato più consono con cui realizzare questi prodotti, scegliendo di quali tecnologie informatiche e/o digitali avvalersi. Potranno, quindi, essere realizzati dei brevi video, delle storie arricchite di immagini e/o contenuti multimediali, delle presentazioni in .ppt, ecc. per presentare le ricerche attraverso una metodologia di storytelling. Maggiori dettagli rispetto alla trasmissione verranno forniti dall'amministrazione regionale.

Borsa di animazione territoriale

Attraverso questo strumento, assimilabile alle borse di ricerca, sarà possibile riconoscere un contributo finalizzato a rafforzare, attraverso il coinvolgimento di specifiche figure professionali, il networking tra i diversi stakeholder coinvolti nella rete e nella realizzazione delle attività progettuali. Tale figura avrà anche il compito di contribuire alla promozione e diffusione delle iniziative sui territori, favorendo occasioni di confronto ed integrazione con altre progettualità finanziate anche attraverso altri fondi. Le borse sono destinate sia a soggetti disoccupati che occupati. In quest'ultimo caso l'attività lavorativa svolta dal destinatario della borsa deve essere compatibile con l'attività da svolgere nell'ambito del progetto. Le borse potranno essere erogate dal soggetto proponente o da altri soggetti partner del progetto, purché in possesso di adeguate competenze. Si precisa che, in fase di realizzazione del progetto, per individuare il destinatario o la destinataria della borsa dovranno essere adottate **procedure di evidenza pubblica** trasparenti e tracciabili¹³. Per ogni borsa dovrà essere prodotto un **report** conclusivo sull'attività svolta, che ne evidenzia i risultati conseguiti, accompagnato da un **abstract** della ricerca.

Voucher di servizio

Il voucher è un contributo individuale finalizzato a rimuovere gli ostacoli che impediscono ai destinatari e alle destinatarie di partecipare alle attività progettuali, nonché a sostenere la realizzazione del loro percorso di sviluppo e crescita personale/professionale.

Potranno, quindi, essere previste ed erogate le seguenti tipologie di voucher:

- **voucher di transizione:** per il riconoscimento delle spese necessarie per accedere alle diverse opportunità progettuali, quali, ad esempio, acquisto di biglietti/abbonamenti per il trasporto urbano, buoni pasto, iscrizioni di vario tipo, ecc.
- **voucher di conciliazione:** per accedere ad un servizio di assistenza per coloro che dimostrino di avere responsabilità di cura nei confronti di minori di età inferiore ai 14 anni e/o disabili/anziani bisognosi,

¹¹ L'avvio delle attività della borsa di ricerca è condizionato alla presenza in A39 (materiali interni) dei seguenti documenti: bando di selezione dell'Università per il conferimento della borsa di ricerca, verbale di selezione per il conferimento della borsa di ricerca, assegnazione borsa, contratto della borsa di ricerca da parte della persona individuata/selezionata.

¹² Le modalità di trasmissione saranno comunicate in seguito.

¹³ L'avvio delle attività della borsa di ricerca è condizionato alla presenza in A39 (materiali interni) dei seguenti documenti: bando di selezione per il conferimento della borsa di ricerca, verbale di selezione per il conferimento della borsa di ricerca, assegnazione borsa, accettazione della borsa di ricerca da parte della persona individuata/selezionata.



parenti o affini entro il terzo grado, conviventi e/o non conviventi che possono ostacolare la partecipazione alle attività.

La modalità di gestione dei voucher sarà definita con specifica manualistica tecnica.

Dotazioni

Una quota percentuale di budget deve essere riservata alle attività di promozione dell'intera iniziativa da realizzarsi secondo le indicazioni della Cabina di regia (quota di budget max 2%).



Nella tabella di seguito sono definite le disposizioni relative alla durata, modalità di erogazione, costi e modalità di riconoscimento.

Si precisa che i costi e costi unitari¹⁴ applicati ai vari interventi e le condizioni di riconoscimento indicati nella tabella si basano su quanto definito nella Programmazione 2014-2020.

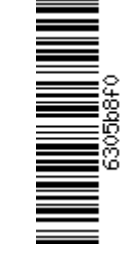
Intervento	Durata ¹⁵	Modalità di erogazione	Costi	Condizione di riconoscimento
Formazione in aula di gruppo	Variabile, in relazione agli obiettivi progettuali	Intervento di gruppo . In presenza o in modalità "blended" (FAD sincrona, fino ad un massimo del 50% del monte ore dell'intervento)	UTENZA DISOCCUPATA UCS 93,30 euro/ora +4,10 euro/ora allievo (min. 3 – max. 15 allievi)	I costi saranno riconosciuti sulla base delle ore di formazione effettivamente erogate e attestate da registro online (min. 70% di frequenza) ¹⁷ . La condizione di riconoscimento dei costi per le attività di formazione prevede il rispetto del numero minimo di utenti che hanno frequentato almeno il 70% del monte ore. Nel caso in cui il numero scenda al di sotto del numero minimo di allievi indicato, non sarà riconosciuto alcun costo.
Formazione outdoor di gruppo	Compresa tra 4 ore e 40 ore per intervento (inclusa attività di briefing e debriefing con i destinatari)	Intervento di gruppo . In presenza, residenziale o semi-residenziale (nel caso di durata superiore alle 6 ore, con il riconoscimento dei relativi costi)	UTENZA OCCUPATA UCS 110,00 euro/ora + 9,00 euro/ora allievo (min. 3 – max. 6 allievi) + max. 100,00 euro a persona per utilizzo metodologie innovative, fino ad un massimale di 5.000,00 euro per intervento COSTI REALI + costi residenzialità e semiresidenzialità, ove previsto ¹⁶	+ Verifica di ammissibilità dei costi per i costi non considerati in sede di definizione dei CU (ad esempio personale dedicato non rientrante in alcun modo nell'ordinaria attività di docenza e di tutoraggio, noleggio attrezzature e strumenti per l'utilizzo di metodologie innovative, ecc) ed essenziali per il raggiungimento degli obiettivi dell'intervento.
Laboratorio formativo	Compresa tra 4 ore e 40 ore, da svolgersi anche nell'arco di più giornate consecutive	Intervento di gruppo . In presenza o in modalità "blended" (FAD sincrona, fino ad un massimo del 50% del monte ore dell'intervento), possibile anche in modalità residenziale o semi-residenziale (nel caso di durata superiore alle 6 ore)		

¹⁴ Art. 51 e art. 94 del Regolamento (UE) n. 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021

¹⁵ La durata degli interventi è variabile, in funzione degli obiettivi progettuali; per alcuni interventi sono indicati dei range e di durata minimi e massimi, mentre per altri viene data facoltà all'ente di stabilire la durata dell'intervento.

¹⁶ Dettagliati nell'intervento "visite di studio"

¹⁷ la quota ora/allievo verrà riconosciuta integralmente (ossia per tutte le ore del corso) in caso di raggiungimento della frequenza minima prevista (70%)



Intervento	Durata ¹⁵	Modalità di erogazione	Costi	Condizione di riconoscimento
				Una volta avviato l'intervento, saranno ammesse sostituzioni dei destinatari entro il 30% dell'attività formativa.
Project work	Compresa tra 4 ore e 40 ore per intervento, da svolgersi anche nell'arco di più giornate consecutive	Intervento di gruppo . In presenza o in modalità "blended" (FAD sincrona, fino ad un massimo del 50% del monte ore dell'intervento), possibile anche in modalità residenziale o semi-residenziale (nel caso di durata superiore alle 4 ore)	UCS Fascia base ¹⁸ : 15,00 euro/ora a destinatario (da 2 a 15 destinatari ¹⁹) Fascia alta: 25,00 euro/ora a destinatario (da 2 a 10 destinatari)	Ore di servizio effettivamente erogate e attestate da registro online
Consulenza individuale/di gruppo	Per l'attività individuale: variabile, in relazione agli obiettivi progettuali Per l'attività di gruppo: compresa tra 4 ore e 24 ore per intervento	Intervento individuale e/o di gruppo . In presenza o in modalità "blended" (sincrona, fino ad un massimo del 50% del monte ore dell'intervento)	UCS Attività individuale : Fascia base: 38,00 euro/ora Fascia alta: 62,50 euro/ora UCS Attività di gruppo :	Ore di servizio effettivamente erogate e attestate da registro online

¹⁸ Il costo si riferisce all'operatore che eroga l'intervento, che può essere di fascia base o alta; maggiori precisazioni sono contenute nel paragrafo dedicato al "gruppo di lavoro".

¹⁹ L'indicazione "da 2 a 15 destinatari" per questa tipologia di costi si riferisce al fatto che il costo standard stima che, oltre i 15 destinatari, non vi siano costi marginali unitari aggiuntivi date le economie di scala derivanti; gli interventi che prevedono questa tipologia di costi pertanto possono coinvolgere anche un numero di destinatari superiore a 15, a budget invariato.



Intervento	Durata ¹⁵	Modalità di erogazione	Costi	Condizione di riconoscimento
Counseling individuale/di gruppo	Compresa tra 4 ore e 40 ore per intervento		Fascia base: 15,00 euro/ora a destinatario (da 2 a 15 destinatari) Fascia alta: 25,00 euro/ora a destinatario (da 2 a 10 destinatari)	
Coaching/Mentoring individuale/di gruppo	Compresa tra 4 ore e 40 ore per intervento			
Incontri di rete e di coordinamento	Compresa tra 4 ore e 40 ore per intervento	Intervento di gruppo . In presenza o in modalità "blended" (sincrona, fino ad un massimo del 50% del monte ore dell'intervento)	UCS Fascia base 15,00 euro/ora a destinatario (da 2 a 15 destinatari) Fascia alta 25,00 euro/ora a destinatario (da 2 a 10 destinatari)	Ore di servizio effettivamente erogate e attestate da registro online
Sostegno all'innovazione strategica individuale/di gruppo	Compresa tra 4 ore e 40 ore per intervento	Intervento individuale e/o di gruppo . In presenza o in modalità "blended" (sincrona, fino ad un massimo del 50% del monte ore dell'intervento)	UCS Attività individuale : Fascia base: 38,00 euro/ora Fascia alta: 62,50 euro/ora UCS Attività di gruppo : Fascia base: 15,00 euro/ora a destinatario (da 2 a 15 destinatari) Fascia alta: 25,00 euro/ora a destinatario (da 2 a 10 destinatari)	Ore di servizio effettivamente erogate e attestate da registro online



Intervento	Durata ¹⁵	Modalità di erogazione	Costi	Condizione di riconoscimento
Action research	Compresa tra 4 ore e 40 ore per intervento	Intervento che si può svolgere in forma individuale (rapporto 1 a 1) e/o di gruppo (rapporto 1 a 2 o più persone). In presenza o in modalità "blended" (sincrona, fino ad un massimo del 50% del monte ore dell'intervento)	UCS 90,00 euro/ora (indipendentemente dal numero di persone coinvolte)	Ore di servizio effettivamente erogate e attestate da registro online + presentazione del piano di sviluppo elaborato
Inserimento lavorativo - attività individuale	Compresa tra 2 ore e 8 ore per intervento	Intervento individuale. In presenza o in modalità "blended" (sincrona, fino ad un massimo del 50% del monte ore dell'intervento)	UCS 38,00 euro/ora	Ore di servizio effettivamente erogate e attestate da registro online
Orientamento professionale di base individuale/di gruppo	Compresa tra 2 ore e 24 ore per intervento	Intervento individuale e/o di gruppo. ²⁰ In presenza o in modalità "blended" (sincrona, fino ad un massimo del 50% del monte ore dell'intervento)	UCS Attività individuale: 38,00 euro/ora UCS Attività di gruppo: Fascia base: 15,00 euro/ora a partecipante (da 2 a 15 destinatari)	Ore di servizio effettivamente erogate e attestate da registro online
Orientamento professionale specialistico individuale/di gruppo	Compresa tra 2 ore e 24 ore per intervento	Intervento individuale e/o di gruppo. In presenza o in modalità "blended" (sincrona, fino ad un massimo del 50% del monte ore dell'intervento)	UCS Attività individuale: € 38,00 ora UCS Attività di gruppo: 15,00 ora/partecipante (da 2 a 15 destinatari)	Ore di servizio effettivamente erogate e attestate da registro online

²⁰ Si veda il dettaglio di durata delle diverse attività rientranti nell'orientamento di base nella descrizione dell'intervento



Intervento	Durata ¹⁵	Modalità di erogazione	Costi	Condizione di riconoscimento
Tirocinio di inserimento lavorativo	Compresa tra 2 mesi e 6 mesi - min. 30 ore settimanali (120 ore mensili) e max. come da CCNL di riferimento Accompagnamento al tirocinio: 2 ore per ogni mese di tirocinio	Intervento individuale . Il tirocinio si svolge in presenza presso l'azienda ospitante (salvo diverse disposizioni regionali). L'accompagnamento al tirocinio può svolgersi in presenza o a distanza.	Indennità di tirocinio da corrispondere mensilmente al destinatario di 450,00 euro/mese (o 350,00 euro mensili se il tirocinante usufruisce del servizio mensa / buoni pasto). + accompagnamento al tirocinio: UCS 38,00 euro/ora	L'indennità mensile viene maturata al raggiungimento del 70 % di frequenza del monte ore mensile, attestata da registro presenze di tirocinio dell'allievo. Accompagnamento al tirocinio: ore di servizio effettivamente erogate e attestate da registro presenze di tirocinio.
Seminari/workshop	Gli incontri possono essere di durata pari a 4 ore o di durata pari a 8 ore	Intervento di gruppo . In presenza.	Riconoscimento a costi reali , per un importo minimo di 424,00 euro/ora e massimo di 881,50 euro/ora ²¹	Verifica di ammissibilità della spesa (costi reali). Servizio minimo da offrire: accoglienza assistenza kit per gli ospiti e welcome coffee; nel caso di seminari di durata pari a 8 ore dovrà essere garantito anche il servizio di buffet Ore di servizio effettivamente erogate attestate da registro presenze. Rispetto del numero minimo di destinatari. ²²

²¹ Segue tabella di dettaglio dei parametri massimi di costo orario per seminari/workshop.

²² Per gli interventi che prevedono il rispetto di un numero minimo di destinatari, si precisa che, nel caso in cui il numero scenda al di sotto di tale numero minimo, non sarà riconosciuto alcun costo.



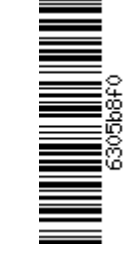
Intervento	Durata ¹⁵	Modalità di erogazione	Costi	Condizione di riconoscimento
Webinar	Max. 2 ore per intervento	Intervento di gruppo (min. 20 destinatari) . A distanza (webinar in modalità sincrona)	A costi reali Parametri massimi di costo orario: 1 relatore/docente: 257,00 euro 2 relatori/docenti: 335,00 euro 3 o più relatori/docenti: 413,00 euro ²³	Verifica di ammissibilità della spesa (costi reali). Costi ammissibili: licenza per l'utilizzo di una piattaforma webinar, costi di organizzazione, di gestione e di archiviazione della documentazione utilizzata e prodotta tramite la piattaforma webinar, costi relativi alla realizzazione grafica. Ore di servizio effettivamente erogate attestate da registro presenze. Rispetto del numero minimo di destinatari. Servizio minimo da offrire: kit per gli ospiti (slides, brochure...).
Focus Group	Compresa tra 2 e 4 ore.	Intervento di gruppo . In presenza o a distanza.	Se in presenza, sono i costi previsti per i seminari/workshop Se online, sono i costi previsti per i webinar	Come per l'intervento di riferimento per i costi (seminario/workshop o webinar). Verifica di ammissibilità della spesa (costi reali). Ore di servizio effettivamente erogate e attestate da registro presenze. Rispetto del numero minimo di destinatari.
Eventi	Compresa tra 2 ore e 8 ore giornaliere. Gli eventi possono essere di una o più giornate consecutive.	Gli eventi dovranno essere realizzati in presenza, in modalità semi-residenziale o residenziale.	Riconoscimento a costi reali , sino ad un importo massimo di 100,00 euro per partecipante.	Verifica di ammissibilità della spesa (costi reali) Elementi minimi necessari alla realizzazione dell'evento: affitto del sito, allestimento, catering (in base alla durata dell'evento), personale (consulenti, docenti, formatori ecc..) necessario alla realizzazione dell'intervento, materiale di consumo

²³ Parametri massimi di costo orario stabiliti con Decreto del Direttore dell'Area Capitale Umano, Cultura e Programmazione Comunitaria n. 29 del 22 giugno 2020



Intervento	Durata ¹⁵	Modalità di erogazione	Costi	Condizione di riconoscimento
Visite di studio	Se realizzata in Veneto: compresa tra 4 ore e 40 ore. Se realizzata in altre regioni italiane o in altri Paesi dell'Unione europea: compresa tra 16 ore e 40 ore.	Intervento di gruppo . In presenza, in modalità semi-residenziale o residenziale	Spese per la mobilità in ambito regionale: vitto 7,00 euro per primo pasto a persona; secondo pasto 7,00 euro - residenzialità omnicomprensiva di vitto e alloggio 50,00 euro. Spese di viaggio a costi reali. Spese per la mobilità interregionale/transnazionale come da tabelle UCS Attività di accompagnamento (consulente) - fascia base: 38,00 euro/ora per max 40 ore, indipendentemente dal numero di destinatari coinvolti	Ore di servizio effettivamente erogate e attestate da registro online Verifica di ammissibilità della spesa (per costi reali)
Borsa di ricerca	Compresa tra 6 mesi e 14 mesi	Intervento individuale . In presenza o in modalità "blended" (sincrona, fino ad un massimo del 50% del monte ore dell'intervento)	UCS 2.150,00 euro/mese ²⁴	Contratto (incarico) al borsista timesheet mensile di registrazione delle attività svolte, report conclusivo e abstract di ricerca.
Borsa di animazione territoriale	Compresa tra 4 mesi e 12 mesi	Intervento individuale . In presenza o in modalità "blended" (sincrona, fino ad un massimo del 50% del monte ore dell'intervento)	UCS 2.150,00 euro/mese	

²⁴ Per la determinazione dell'UCS, si richiama la DGR n. 1463 del 08 ottobre 2019 "Innovazione e ricerca per un Veneto più competitivo. Assegni di ricerca anno - 2019"



Intervento	Durata ¹⁵	Modalità di erogazione	Costi	Condizione di riconoscimento
Voucher di servizio (di conciliazione e/o di transizione)	Mensile, per massimo 10 mesi	Non pertinente	200,00 Euro/mese	Verifica dei requisiti previsti dalla manualistica tecnica (requisiti soggettivi e frequenza delle attività)
Dotazioni	La promozione si realizza durante tutta la durata del progetto	Non pertinente	<u>COSTI REALI</u> fino ad un massimo del 2% del contributo pubblico totale del progetto	Verifica di ammissibilità della spesa (costi reali)

Per il riconoscimento delle attività di **seminari informativi e workshop** la rendicontazione è a **costi reali** secondo i seguenti parametri massimi di costo orario:

Parametro orario in relazione al numero dei docenti (relatori/esperti)	Workshop	Seminario	Seminario	Workshop	Seminario	Seminario
Numero di ore	8	8	8	4	4	4
Destinatari minimi	20	40	80	20	40	80
1 docenti (costo in €)	424,00	500,00	620,00	575,50	655,50	725,50
2 docenti (costo in €)	502,00	578,00	698,00	653,50	733,50	803,50
3 docenti e più (costo in €)	580,00	656,00	776,00	731,50	811,50	881,50



12. Cabina di Regia

Sarà costituita una Cabina di Regia sotto il coordinamento del Direttore dell'Area Politiche economiche, Capitale umano e Programmazione comunitaria. La Cabina di Regia sarà altresì composta dal Direttore della Direzione Lavoro, da rappresentanti dell'Autorità di Gestione FSE, della Direzione Lavoro e dell'Assistenza Tecnica FSE, dalla Consigliera di Parità regionale, nonché dal coordinatore/direttore di ciascun progetto finanziato.

La Cabina di Regia si riunirà con cadenza periodica stabilita dall'Area Politiche economiche, Capitale umano e Programmazione comunitaria o dalla Direzione Lavoro, anche sulla base di specifiche esigenze che dovessero emergere. Potranno essere coinvolti anche referenti di altre Direzioni regionali, delle parti sociali, di esperti/e e altri soggetti particolarmente rappresentativi, in relazione agli obiettivi progettuali.

La Cabina di Regia avrà i seguenti compiti:

- promuovere e sostenere l'iniziativa nella sua interezza, anche nell'ottica di capitalizzare i risultati raggiunti per orientare eventuali successivi interventi;
- monitorare e accompagnare costantemente i progetti ammessi a finanziamento durante tutta la fase di realizzazione, anche in relazione alle attività di scambio, confronto e contaminazione tra progetti (a tal fine, sarà attivato uno specifico gruppo di lavoro di supporto, assistenza e facilitazione);
- indirizzare e supervisionare la condivisione di scelte strategiche operative in fase di realizzazione, anche per condividere metodi di lavoro comuni e/o promuovere in maniera coordinata i progetti finanziati;
- coordinare gli eventi finali di progetto e le attività di promozione e diffusione dei risultati.

13. Utilizzo del Registro on-line

Per determinate tipologie di interventi previsti in questa Direttiva, è previsto l'utilizzo del Registro on-line (ROL), secondo le regole e le procedure stabilite dal Testo Unico per i Beneficiari e dal Decreto del Direttore della Sezione Formazione n. 621 del 27 agosto 2014 (Allegato A) "Registro on-line: modalità e regole di utilizzo dell'applicativo".

Si precisa che l'attività di **tirocínio** sarà riconosciuta sulla base di autocertificazione rilasciata dal legale rappresentante del partner ospitante, come previsto dal T.U.B (DGR 670/2015). Agli atti del partner ospitante va mantenuta la documentazione attestante la frequenza del tirocinante.

Per le modalità di accesso al Registro on-line si invita a fare riferimento alle indicazioni riportate nella pagina web: <https://supportoformazione.regione.veneto.it/rol>

Prima dell'avvio delle attività, dovranno essere caricati, nel gestionale Monitoraggio Allievi Web (A39) i consueti dati relativi al corso e dovrà essere richiesta all'Ufficio Gestione l'autorizzazione all'avvio (via mail all'indirizzo infofse.lavoro@regione.veneto.it).

Fino a quando il corso non è autorizzato, le relative attività non sono visibili nel Registro On-line.

14. Gruppo di lavoro

In relazione all'utilizzo dei costi unitari nella presente Direttiva si rende necessario definire i requisiti minimi del gruppo di lavoro coinvolto nella progettazione e realizzazione degli interventi.

Il Soggetto Proponente dovrà garantire il tutoraggio del percorso in ogni sua fase e ha la responsabilità delle scelte operative compiute. Per ciascun progetto dovrà essere assicurata la messa a disposizione di un adeguato



e composito gruppo di lavoro formato da più persone che svolgono più ruoli (massimo due funzioni a soggetto) che presenti una precisa esperienza professionale attinente alle materie oggetto del progetto.

I **docenti senior** che intervengono nelle attività di formazione, per almeno il 50% del monte ore di docenza, dovranno avere esperienza almeno quinquennale nello specifico ambito di intervento. Potranno essere inseriti in qualità di **co-docenti** anche testimonial aziendali, a titolo gratuito, e **sempre in affiancamento al docente** (queste figure non sono considerate per il calcolo del minimo di ore che devono essere erogate da docenti senior).

L'attività di docenza potrà essere svolta anche da parte di lavoratori impiegati presso le imprese ospitanti partner del progetto, purché tale attività:

- sia svolta al di fuori del normale orario di lavoro;
- non sia rivolta esclusivamente al tirocinante da accogliere presso la stessa impresa di provenienza del lavoratore.

Le attività di inserimento lavorativo, di orientamento di base e specialistico e l'accompagnamento al tirocinio dovranno essere erogate da un **Operatore del Mercato del Lavoro locale (OMLI)**.

In ogni progetto al **Coordinatore** dovrà essere assegnata la funzione di referente che assicuri il necessario coordinamento delle attività progettuali anche con la Direzione Lavoro al fine di relazionare sulle attività e sugli esiti del progetto ogni qualvolta la Direzione Lavoro ne ravvisi la necessità. Per la figura di Coordinatore dovrà essere garantita un'esperienza di almeno **5 anni** in analoghe attività e la sostituzione della stessa in corso d'opera dovrà avvenire esclusivamente con una figura avente le medesime caratteristiche della prima.

Per quanto riguarda l'attività di formazione, dovrà essere garantita la **presenza del tutor didattico/organizzativo per almeno il 30% del monte ore complessivo** previsto per ogni singolo intervento. Si ricorda che il tutor didattico/organizzativo ha tra le sue funzioni fondamentali (oltre a quelle propriamente organizzative) quella di fornire un supporto consulenziale a quanti si apprestano a partecipare ad un percorso di apprendimento, facilitando l'acquisizione e lo sviluppo di nuove conoscenze, abilità e competenze. Ha, inoltre, il compito di monitorare costantemente l'andamento degli apprendimenti, relazionandosi con il coordinatore di progetto.

Dovrà quindi essere assicurata l'individuazione di un tutor aziendale per ogni azienda ospitante. Il tutor aziendale deve garantire un supporto costante all'utente in fase di tirocinio per facilitare l'acquisizione degli apprendimenti.

Il dettaglio delle diverse figure professionali che compongono il gruppo di lavoro dovrà essere evidenziato nella proposta progettuale.

Di seguito si riporta una tabella di sintesi con le figure professionali da coinvolgere e sull'esperienza minima richiesta in relazione alle attività da realizzare nei progetti:

Figura professionale	Attività	Requisiti/Esperienza
Coordinatore	Supervisione del progetto nel suo insieme; verifica della qualità degli interventi; coordinamento delle attività di microprogettazione; interfaccia, in qualità di referente del progetto, con la Direzione Lavoro anche in qualità di componente della Cabina di Regia. Monitoraggio e diffusione dei risultati del progetto; predisposizione di reportistica in itinere e finale	Almeno 5 anni in analoghe attività



Docente/formatore	Erogazione delle attività formative	Almeno 50% del monte ore docenti di con almeno 5 anni di esperienza nella materia oggetto della formazione
Consulente	Erogazione di interventi non formativi come consulenza, counseling, coaching/mentoring, sostegno all'innovazione strategica, action research, ecc.	Fascia bassa ²⁵ : almeno 3 anni di esperienza Fascia alta: almeno 5 anni di esperienza
OMLI	Erogazione di politiche attive del lavoro quali inserimento lavorativo, orientamento professionale di base e specialistico, accompagnamento al tirocinio	Operatore Mercato del Lavoro locale - DGR n. 2238/2011
Tutor didattico/organizzativo	Organizzazione delle attività d'aula e del tirocinio; assistenza e supporto ai destinatari; supporto all'acquisizione e sviluppo di nuove conoscenze, abilità e competenze; monitoraggio degli apprendimenti; relazione con i docenti/consulenti/tutor aziendale/coordinatore del progetto/OMLI	Adeguate capacità per il ruolo

Il curriculum vitae (CV) di ciascuno dei componenti del gruppo di lavoro, sottoscritto dall'interessato e compilato secondo il modello Europass²⁶, deve essere completo di tutti i dati, con indicazione precisa del titolo di studio e con la specifica illustrazione delle esperienze professionali richieste e/o maturate. Il CV dovrà essere tenuto agli atti dal soggetto titolare del progetto e presentato ad ogni richiesta della Direzione Lavoro, così come previsto dal punto "Avvio degli interventi" del Testo Unico dei beneficiari di cui alla DGR n. 670/2015 e s.m.i. (versione in vigore DDR. n. 38 del 18/09/2020).

Prima dell'avvio delle attività in cui il singolo operatore è coinvolto, nel sistema gestionale dovrà essere compilata la scheda relativa al profilo con il quale lavora al progetto; tale scheda deve essere obbligatoriamente compilata in ogni sua parte e ci deve essere corrispondenza tra quanto indicato nella stessa e quanto presente nel CV dell'operatore.

Si ritiene necessario precisare anche alcune incompatibilità tra figure professionali che intervengono nell'ambito degli interventi finanziati:

- **destinatario**: incompatibilità assoluta con altre figure;
- **amministrativo**: compatibile solo con le figure professionali del tutor e del coordinatore;
- **docente/formatore e consulente**: incompatibilità assoluta con destinatario, amministrativo, OMLI e tutor;
- **OMLI**: incompatibilità assoluta con altre figure;
- **tutor didattico/organizzativo**: incompatibilità assoluta eccezion fatta per la funzione amministrativa;

²⁵ Per l'applicazione dei costi standard riferiti agli operatori di fascia bassa e alta

²⁶ <https://europa.eu/europass/it>



- **coordinatore**: incompatibilità assoluta eccezion fatta per la funzione amministrativa (compatibile) e per la funzione di docenza e consulenza compatibile fino al massimo del 40% del monte ore complessivo.

Si precisano di seguito i seguenti principi generali:

1. in caso di compatibilità di funzioni, resta intesa l'inammissibilità di coincidenza oraria dei servizi prestati, pena la revoca del contributo;
2. la percentuale massima del monte ore assegnato al ruolo secondario è fissata al 40% del monte ore complessivo attribuito al soggetto;
3. l'incompatibilità è definita per intervento formativo.

Nella griglia sotto riportata si riassumono le indicazioni sull'incompatibilità tra le figure professionali che intervengono nella realizzazione del progetto.

Griglia di incompatibilità tra le figure professionali

	DESTINATARIO	AMMINISTRATIVO	DOCENTE/ FORMATORE	CONSULENTE	OML1	TUTOR	COORDINATORE
DESTINATARIO		I	I	I	I	I	I
AMMINISTRATIVO	I		I	I	I	C	C
DOCENTE/ FORMATORE	I	I		C	I	I	40%
CONSULENTE	I	I	C		I	I	40%
OML1	I	I	I	I		I	I
TUTOR	I	C	I	I	I		I
COORDINATORE	I	C	40%	40%	I	I	

Legenda: I = Incompatibile; C = Compatibile

15. Modalità e termini per la presentazione dei progetti

La presentazione della domanda/progetto attraverso l'apposita funzionalità del sistema (SIU) dovrà avvenire entro **60 giorni dalla data di pubblicazione dell'Avviso sul Bollettino Ufficiale della Regione Veneto**²⁷, a pena di inammissibilità.

La procedura per la presentazione della domanda/progetti comprende i passaggi descritti di seguito.

²⁷ Il conteggio dei giorni parte dal giorno successivo alla data di pubblicazione dell'Avviso sul Bollettino Ufficiale della Regione Veneto.



PASSAGGIO 1 – Registrazione tramite il portale GUSI

Registrazione nel sistema GUSI (Gestione Utenti Sistema Informativo) seguendo le istruzioni reperibili al seguente indirizzo: <https://www.regione.veneto.it/web/programmi-comunitari/siu>.

Per qualsiasi problematica legata ad aspetti informatici, incluso il ripristino della password, è possibile contattare il call center regionale all'indirizzo mail: call.center@regione.veneto.it o al numero verde 800914708 nei seguenti orari: dalle 8.00 alle 18.30 dal lunedì al venerdì e dalle 08.00 alle 14.00 il sabato.

PASSAGGIO 2 – Inserimento e compilazione della domanda/progetto

Imputazione nel sistema di acquisizione dati on-line SIU della domanda di ammissione e dei progetti accedendo al seguente indirizzo: <https://siu.regione.veneto.it/DomandePRU/>, entro la scadenza prevista dal presente provvedimento. La domanda/progetto va compilata in tutti i campi di cui l'applicativo si compone secondo le indicazioni fornite dalla Guida alla progettazione che verrà approvata in seguito con decreto del Direttore della Direzione Lavoro.

PASSAGGIO 3 – Esecuzione controlli di correttezza

Successivamente al completamento dei quadri previsti dal progetto, eseguire la fase dei controlli di verifica della presenza dei dati obbligatori e della correttezza dei dati inseriti.

PASSAGGIO 4 – Conferma della domanda/ progetto

Terminato il passaggio 3, la domanda /progetto può essere messa in stato “confermato”. Con l’operazione di “conferma” della domanda di ammissione/progetto i dati non possono essere più modificati.

PASSAGGIO 5 – Firma digitale

Eeguire il download del modulo generato dal sistema della domanda /progetto e apporre nel file scaricato la firma digitale.

PASSAGGIO 6 – Upload domanda/progetto e allegati

Caricare a sistema (upload) i seguenti documenti **sottoscritti digitalmente** nei formati previsti dal Codice dell'Amministrazione digitale:

- modulo della domanda/progetto;
- moduli di adesione in partenariato (i partner che non ottemperano all'obbligo di firma digitale dovranno allegare una dichiarazione con le motivazioni della mancata firma digitale del modulo che sarà valutata dalla Commissione di valutazione);
- dichiarazione sostitutiva di certificazione attestante l'assenza di cause ostative;
- dichiarazione sostitutiva altri soggetti (eventuale).

Si chiede inoltre di allegare alla domanda/progetto:

- scansione del documento di identità del sottoscrittore della domanda/progetto (in corso di validità e leggibile).



Se necessario, il Soggetto proponente potrà inoltre caricare a sistema altra documentazione (ad es. eventuali visure camerali, procure, ecc...).

La presentazione della domanda/progetto attraverso l'apposita funzionalità del sistema (SIU) dovrà avvenire **entro e non oltre le ore 13.00** del giorno di scadenza previsto per la presentazione delle domande.

Qualora la scadenza dei termini di presentazione coincida con un sabato, una domenica o con un giorno festivo, il termine sarà posticipato al primo giorno lavorativo successivo.

Il sistema impedisce la presentazione della domanda di ammissione/progetto oltre tale termine. Non è prevista la stampa e la presentazione cartacea della domanda. Ai fini della valutazione, faranno fede le informazioni imputate nell'applicativo SIU.

La presentazione della domanda/progetto alla realizzazione degli interventi e della relativa documentazione costituisce presunzione di conoscenza e di accettazione senza riserva delle specifiche indicazioni formulate nella presente Direttiva e delle disposizioni regionali, nazionali e dell'Unione Europea, riguardanti la materia.

Al fine di prevenire eventuali inconvenienti che possono verificarsi a ridosso della scadenza del termine di presentazione delle domande, sia per ragioni imputabili al sistema, sia per sovraccarichi o cali di performance della rete, si suggerisce ai soggetti proponenti di provvedere alla presentazione delle domande con congruo anticipo rispetto alla scadenza fissata.

A tal proposito si precisa che eventuali segnalazioni di mancata presentazione della domanda nei termini previsti dalla direttiva, potranno essere oggetto di valutazione da parte degli Uffici regionali solo alle seguenti condizioni:

- accertato malfunzionamento esclusivamente imputabile al gestore del SIU;
- rilascio di un codice numerico (ticket incident) almeno 24 ore prima della scadenza fissata dalla Direttiva.

Come previsto dall'informativa pubblicata sul sito regionale, prot. 304756 del 15 luglio 2013, l'imposta di bollo, pari a 16 euro, dovrà essere assolta dal Soggetto Proponente in modo virtuale. Gli estremi dell'autorizzazione all'utilizzo del bollo virtuale ottenuta dall'Agenzia delle Entrate dovranno essere riportati nell'apposito quadro della domanda di ammissione/progetto. In mancanza dell'autorizzazione da parte dell'Agenzia delle Entrate all'utilizzo del bollo virtuale, l'imposta di bollo potrà essere assolta attraverso il pagamento a mezzo modello F24 oppure con versamento eseguito tramite intermediario convenzionato (per esempio: Tabaccherie) con rilascio del relativo contrassegno ("bollo"). Nel caso di assolvimento dell'imposta a mezzo modello F24 o tramite intermediario convenzionato (per esempio: Tabaccherie) gli estremi del pagamento effettuato dovranno essere indicati nell'apposito quadro della domanda/progetto.

La Direzione Lavoro è a disposizione degli operatori per fornire le eventuali informazioni necessarie. Le informazioni possono essere richieste dal lunedì al venerdì dalle 9.00 alle 13.00 ai seguenti recapiti telefonici:

- per quesiti di carattere contenutistico: 041/279 5731 - 5305;
- per quesiti di carattere tecnico, in particolare per quanto riguarda le modalità di accesso ed utilizzo del sistema informatico: numero verde 800914708.

Informazioni possono essere richieste anche via e-mail, all'indirizzo:

programmazione.lavoro@regione.veneto.it.

Potranno essere previsti, in fase iniziale, anche modalità di raccolta dei quesiti tramite formulario, di modo da predisporre eventuali FAQ e/o per l'organizzazione di specifici incontri dedicati alla presentazione dell'iniziativa e alla risoluzione di quesiti di interesse comune.

Ulteriori informazioni, avvisi e linee guida relativi alla presente Direttiva saranno rese disponibili nella sezione del portale regionale dedicato al Lavoro.



16. Procedure e criteri di valutazione

Le procedure e i criteri di valutazione dei progetti presentati vengono individuati in coerenza con i criteri di selezione **esaminati ed approvati dal Comitato di Sorveglianza nella seduta del 28 ottobre 2022 del PR Veneto FSE + 2021/2027.**

I progetti saranno istruiti in ordine all'ammissibilità e successivamente sottoposti a valutazione da parte di una Commissione di valutazione appositamente nominata dal Direttore della Direzione Lavoro con proprio atto.

Criteri di ammissibilità

Tali criteri riguardano la presenza dei requisiti indicati nel bando. La presenza di tali requisiti non dà punteggio, ma la loro assenza determina la non ammissibilità del progetto, che non sarà quindi sottoposto alla successiva valutazione.

Per la valutazione di ammissibilità dei progetti si terrà conto dei seguenti requisiti:

Termini	Rispetto dei termini di presentazione delle proposte in relazione alle scadenze previste dall'avviso
Modalità	rispetto delle modalità di presentazione delle proposte previste dall'avviso
Documentazione	completa e corretta redazione della documentazione richiesta
Requisiti soggettivi del soggetto proponente	sussistenza nel Soggetto proponente dei requisiti giuridici soggettivi previsti dalla normativa vigente per poter attuare le azioni richieste dall'avviso;
Partenariato	rispetto delle prescrizioni contenute nell'avviso circa gli accordi di Partenariato obbligatori (ove previsti);
Condizioni abilitanti	rispetto delle condizioni abilitanti previste dall'Accordo di Partenariato, con particolare riferimento a: <ul style="list-style-type: none"> ● effettiva applicazione e attuazione della Carta dei diritti fondamentali; ● attuazione e applicazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD) conformemente alla decisione 2010/48/CE del Consiglio Europeo.
Destinatari	corrispondenza con il numero e le caratteristiche dei destinatari previsti dall'avviso, anche in relazione all'intensità del disagio e a specifici indicatori economici



Durata e Articolazione	coerenza del progetto con la struttura delle azioni indicate nell'avviso e corretta localizzazione dell'intervento
Parametri di costo	rispetto dei parametri di costo indicati nell'avviso
Ulteriori Requisiti	conformità con i sistemi di accreditamento per la formazione e/o con il sistema di accreditamento per i servizi al lavoro (ove applicabile); conformità alle disposizioni in materia di aiuti di stato.

I progetti sono ammessi alla valutazione di merito previa verifica dell'esistenza di tutti gli elementi sopra esposti.

La valutazione di merito sarà effettuata sulla base dei parametri illustrati nella seguente griglia di valutazione.

	FINALITÀ	Livello	Punteggio
Parametro 1	- Grado di coerenza esterna del progetto con le esigenze specifiche del territorio, supportata da analisi/studi/dati e indagini circostanziate che consentano di focalizzare la proposta rispetto ai fabbisogni del tessuto socio-economico di riferimento. A solo titolo esemplificativo: <ul style="list-style-type: none"> ● necessità di sviluppo delle competenze dei destinatari; ● grado di incidenza del progetto rispetto all'occupabilità dei destinatari; ● creazione di lavoro/impresa per favorire la crescita occupazionale; ● promozione di integrazione sociale e di sviluppo del contesto territoriale 	Insufficiente	0 punti
		Non del tutto sufficiente	2 punti
		Sufficiente	4 punti
		Discreto	6 punti
		Buono	8 punti
		Ottimo	10 punti
	OBIETTIVI	Livello	Punteggio
Parametro 2	- Grado di coerenza della proposta progettuale con il PR, con particolare riferimento alla Priorità e all'Obiettivo Specifico al quale l'avviso si riferisce;	Insufficiente	0 punti
		Non del tutto sufficiente	2 punti



		Sufficiente	4 punti
		Discreto	6 punti
		Buono	8 punti
		Ottimo	10 punti
Parametro 3	QUALITA'	Livello	Punteggio
	<ul style="list-style-type: none"> - Qualità della proposta in termini di chiarezza espositiva, completezza ed esaustività della stessa con riferimento agli obiettivi indicati nell'avviso di riferimento; - Qualità dell'impianto complessivo e delle singole fasi, che dovranno essere dettagliate in modo chiaro e preciso sia nella descrizione dei contenuti che nell'individuazione delle metodologie e degli strumenti; complementarietà con gli altri programmi e fondi regionali, nazionali ed europei aventi le medesime finalità dell'avviso; - Premialità: coinvolgimento di un numero di destinatari superiore a 100. 	Insufficiente	0 punti
		Non del tutto sufficiente	2 punti
		Sufficiente	4 punti
		Discreto	6 punti
		Buono	8 punti
		Ottimo	10 punti
Parametro 4	METODOLOGIA E ARTICOLAZIONE	Livello	Punteggio
	<ul style="list-style-type: none"> - metodologie applicate per la realizzazione delle attività con particolare riferimento al grado di innovazione delle stesse e alla coerenza tra queste, il target di riferimento e i contenuti proposti. 	Insufficiente	0 punti
		Non del tutto sufficiente	2 punti
		Sufficiente	4 punti
		Discreto	6 punti
		Buono	8 punti



		Ottimo	10 punti
Parametro 5	<p style="text-align: center;">PARTENARIATO</p> <p>Qualità dei partner:</p> <ul style="list-style-type: none"> - coinvolgimento operativo dei partner in alcune fasi del progetto in termini di valore aggiunto dal punto di vista della realizzazione dello stesso; - Presenza di partenariati istituzionali che garantiscano una maggiore finalizzazione dell'iniziativa sul territorio; - Premialità: partenariato con istituti scolastici e/o soggetti con rilevante esperienza nell'ambito oggetto della presente iniziativa (parità di genere, lotta alle discriminazioni). <p>Quantità dei partner:</p> <ul style="list-style-type: none"> - numero di partner coinvolti. 	Livello	Punteggio
		Insufficiente	0 punti
		Non del tutto sufficiente	2 punti
		Sufficiente	4 punti
		Discreto	6 punti
		Buono	8 punti
		Ottimo	10 punti

La soglia minima per la finanziabilità dei progetti è stabilita in **punti 34**.

In ogni caso, ai fini dell'ammissibilità a finanziamento, il progetto deve conseguire una valutazione positiva in tutti i parametri previsti, ove per valutazione positiva si intende un punteggio minimo di **sufficiente** in ciascun parametro. Di conseguenza, l'assegnazione di una valutazione negativa (punteggio zero) in uno dei parametri sopra indicati comporta l'interruzione della valutazione e l'inammissibilità del progetto.

17. Esiti delle istruttorie

L'approvazione delle proposte progettuali avverrà con Decreto del Direttore della Direzione Lavoro entro 30 giorni²⁸ dalla chiusura dei termini previsti per la presentazione delle domande.

Il Decreto di approvazione delle risultanze di istruttoria sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione e sul sito istituzionale dell'Amministrazione Regionale. Le schede tecniche contenenti i giudizi e le valutazioni espresse per ogni singolo progetto saranno consultabili presso la Direzione Lavoro dai soggetti aventi diritto.

Le graduatorie dei progetti presentati saranno comunicate attraverso il sito istituzionale www.regione.veneto.it, che pertanto vale quale mezzo di notifica dei risultati dell'istruttoria e degli adempimenti previsti, anche ai fini del rispetto di eventuali termini. Di conseguenza, è fatto obbligo ai Soggetti Proponenti di consultare regolarmente il predetto sito per essere informati sugli esiti delle attività istruttorie, sugli adempimenti e sulle scadenze da rispettare.

Si informa che ai sensi dell'art. 49 del Regolamento (UE) n. 2021/1060 i dati del beneficiario saranno pubblicati anche sul sito web dedicato dell'Autorità di Gestione FSE+ in formato Open Data.

²⁸ I termini degli esiti dell'istruttoria sono riportati a titolo indicativo. Il termine massimo del procedimento è di 90 giorni per ciascuna istruttoria. I tempi di istruttoria possono variare in particolare in funzione del numero e della complessità delle proposte pervenute.



18. Monitoraggio

Il Soggetto Proponente deve monitorare lo stato di avanzamento del progetto, sia sul versante degli adempimenti amministrativi, che su quello dell'avanzamento delle attività e del raggiungimento degli obiettivi programmati.

L'avanzamento delle attività sarà oggetto di monitoraggio periodico anche da parte dell'Amministrazione regionale, che, a tal fine, attiverà uno specifico gruppo di supporto, assistenza e facilitazione.

In sede di presentazione della proposta progettuale, l'ente proponente dovrà allegare un prospetto di **programmazione delle attività su base semestrale** su un modello (diagramma di Gantt) che verrà approvato con apposito provvedimento.

La programmazione delineata sarà oggetto di valutazione delle proposte progettuali e costituirà la base per il monitoraggio del livello di realizzazione delle attività previste nei progetti approvati e dei risultati raggiunti.

Una eventuale **riprogrammazione delle attività**²⁹ - dovuta a nuove esigenze che emergono in fase attuativa e/o a mutate circostanze – dovrà essere concordata e approvata da parte della Direzione Lavoro. Eventuali scostamenti attuativi non concordati e approvati dalla Direzione Lavoro e non supportati da solida giustificazione, a seconda dell'entità e dell'impatto sul raggiungimento degli obiettivi dell'iniziativa, potranno comportare l'avvio del procedimento finalizzato alla rideterminazione del contributo assegnato.

La Direzione Lavoro attua un monitoraggio dei progetti realizzati nell'ambito dell'iniziativa sia qualitativo che in termini di placement, ove applicabile. Oltre a contribuire alla programmazione di future iniziative regionali, gli esiti delle attività di monitoraggio potranno essere oggetto di pubblicazione.

19. Diffusione e pubblicizzazione

Gli interventi informativi e pubblicitari devono rispettare le disposizioni previste dall'allegato IX e agli artt. 47 e 50 del Regolamento (UE) n. 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio, al fine di evidenziare il valore aggiunto assicurato dall'investimento del Fondo Sociale Europeo Plus, nonché quanto previsto nella Direttiva di riferimento.

Tutti gli interventi informativi e pubblicitari rivolti ai destinatari, ai potenziali destinatari ed al pubblico, devono recare i seguenti loghi:

- Logo unico Coesione Italia 2021-2027;
- Unione europea, ai sensi dell'art. 47 ed in conformità con l'Allegato IX del RDC
- Repubblica Italiana;
- Regione del Veneto.

Nell'ambito del Piano di Comunicazione, l'Amministrazione regionale potrà promuovere, sia durante che al termine dei percorsi finanziati, eventi di diffusione e confronto durante i quali i Soggetti Proponenti ed i diversi partner progettuali devono garantire il proprio contributo partecipando agli incontri organizzati e alle altre attività di monitoraggio qualitativo.

In fase di avvio delle attività, l'Amministrazione potrà richiedere agli enti capofila dei progetti approvati la predisposizione e trasmissione di un documento descrittivo della strategia di comunicazione, ossia delle varie azioni che si intendono realizzare per dare evidenza alle attività e ai risultati raggiunti durante tutto il corso di svolgimento del progetto (es. comunicazione social, comunicati stampa, articoli web, etc.).

²⁹ Per le attività che si realizzano in momenti diversi rispetto al previsto, ma nell'ambito del medesimo semestre di programmazione, non è necessario richiedere l'approvazione della riprogrammazione.



20. Questionario di gradimento

Il Soggetto proponente è tenuto ad informare i destinatari che, al termine dell'ultima attività prevista da progetto, saranno chiamati a compilare un questionario di gradimento relativamente al percorso svolto, in particolare a fornire un giudizio qualitativo rispetto ad alcune variabili significative. Il questionario verrà inviato automaticamente dal sistema regionale all'indirizzo email del destinatario che l'ente dovrà inserire nella scheda anagrafica allievo in Monitoraggio Allievi Web - A39, e sarà compilato autonomamente on line in forma anonima dal destinatario stesso.

21. Comunicazioni

Tutte le disposizioni di interesse generale in relazione alla presente Direttiva saranno comunicate sul sito istituzionale www.regione.veneto.it³⁰, che pertanto vale quale mezzo di notifica, anche ai fini del rispetto di eventuali termini. È fatto obbligo a tutti i soggetti proponenti di consultare regolarmente il predetto sito anche per essere informati di eventuali risposte a quesiti di interesse generale (FAQ).

22. Termine per l'avvio e la conclusione dei progetti

I progetti approvati dovranno essere avviati entro **45 giorni** dalla pubblicazione del Decreto di approvazione degli esiti istruttori³¹, salvo eventuale diversa indicazione contenuta nel provvedimento, e conclusi entro **18 mesi (540 giorni) dalla data di avvio di ciascun progetto**.

Si precisa che il procedimento relativo all'ammissibilità dei costi sostenuti e la loro concordanza con i documenti giustificativi, nonché all'effettiva realizzazione delle attività conformemente alle disposizioni regionali, statali e comunitarie di riferimento e la conseguente approvazione del rendiconto, avverrà entro 180 giorni a partire dalla data di disponibilità del beneficiario.

23. Aiuti di Stato

L'iniziativa si configura come "Azione di Sistema" e persegue l'obiettivo di incrementare l'occupazione femminile dal punto di vista quantitativo e qualitativo, contrastando la segregazione di genere verticale e orizzontale.

Le attività previste nell'ambito della presente iniziativa, pertanto, **non** costituiscono aiuto di Stato.

24. Indicazione del foro competente

Per tutte le controversie che si dovessero verificare si elegge quale foro competente quello di Venezia.

25. Indicazione del responsabile del procedimento ai sensi della legge 241/1990 e s.m.i.

Il Responsabile del procedimento ai sensi delle L.241/90 è il Dott. Alessandro Agostinetti, Direttore della Direzione Lavoro.

³⁰ La pagina sarà disponibile all'indirizzo: <http://www.regione.veneto.it/web/lavoro/spazio-operatori>

³¹ Il conteggio dei giorni parte dal giorno successivo alla data di pubblicazione del Decreto nel sito internet della Regione del Veneto - Direzione Lavoro, qualora la scadenza dei termini per l'avvio dei progetti coincida con il sabato o con giornata festiva, il termine sarà posticipato al primo giorno lavorativo successivo



26. Tutela della privacy

Tutti i dati personali di cui l'Amministrazione venga in possesso in occasione dell'espletamento del presente procedimento saranno trattati nel rispetto del Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 di adeguamento al Regolamento n. 2016/679/UE del 27 aprile 2016 noto come "General Data Protection Regulation (GDPR)".

27. Obblighi del beneficiario

Successivamente all'approvazione del progetto, e prima dell'avvio dell'operazione, il beneficiario sottoscrive l'Atto di Adesione redatto secondo il modello approvato³² completo dei documenti richiesti in allegato allo stesso.

L'art. 35 del D.L. 34/2019 (cd. Decreto crescita) convertito in L. 58/2019 che ha modificato l'art. 1, commi da 125 a 129 della L. n.124/2017, dispone che le Associazioni, Onlus e Fondazioni sono tenute a pubblicare sui propri siti internet o analoghi portali digitali, entro il 30 giugno di ogni anno, le informazioni relative a sovvenzioni, sussidi, vantaggi, contributi o aiuti, in denaro o in natura, non aventi carattere generale e privi di natura corrispettiva, retributiva o risarcitoria, agli stessi effettivamente erogati, nell'esercizio finanziario precedente, di importo non inferiore a euro 10.000 dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Nel caso in cui il soggetto beneficiario sia un'impresa, l'art. 35 prevede che le succitate informazioni siano pubblicate nelle note integrative del bilancio di esercizio e dell'eventuale bilancio consolidato; qualora, invece, l'impresa sia tenuta a redigere il bilancio in forma abbreviata, ai sensi dell'art. 2435-bis codice civile, o il soggetto beneficiario non sia tenuto alla redazione della nota integrativa, detto articolo prevede che le succitate informazioni siano pubblicate, entro il 30 giugno di ogni anno, sui propri sito internet o analoghi portali digitali.

Si rammenta, a tale proposito, che a partire dal 1 gennaio 2020 il mancato rispetto dell'obbligo comporta l'irrogazione, da parte dell'amministrazione che ha erogato il beneficio o dall'amministrazione vigilante o competente per materia, di una sanzione pari all'1% degli importi ricevuti con un importo minimo di euro 2.000, a cui si aggiunge la revoca integrale del beneficio nel caso in cui all'obbligo di pubblicazione non si adempia comunque nel termine di 90 giorni dalla contestazione.

³² Il modello di Atto di Adesione è pubblicato nel sito internet della Regione del Veneto - Direzione Lavoro (Spazio Operatori)



Allegato 1 – Ucs per azioni di mobilità transnazionale³³

Stato Membro di destinazione	Parametri Settimanali				Costi Viaggio
	1 Settimana (7 giorni)	4 Settimane (28 giorni)	12 settimane (84 giorni)	24 settimane (168 giorni)	
Austria	515	1.752	4.284	7.375	532
Belgio	515	1.752	4.284	7.375	476
Bulgaria	515	1.752	4.284	7.375	336
Cipro	538	1.828	4.470	7.695	420
Croazia	403	1.371	3.352	5.772	452
Danimarca	605	2.056	5.028	8.657	672
Estonia	403	1.371	3.352	5.772	420
Finlandia	538	1.828	4.470	7.695	588
Francia	560	1.904	4.656	8.016	560
Germania	470	1.599	3.911	6.733	476
Grecia	493	1.676	4.097	7.054	476
Irlanda	560	1.904	4.656	8.016	588
Islanda	560	1.904	4.656	8.016	476
Lettonia	470	1.599	3.911	6.733	420
Liechtenstein	493	1.676	4.097	7.054	615
Lituania	403	1.371	3.352	5.772	364
Lussemburgo	538	1.828	4.470	7.695	476
Malta	470	1.599	3.911	6.733	420
Norvegia	493	1.676	4.097	7.054	700
Paesi Bassi	582	1.980	4.842	8.337	532
Polonia	493	1.676	4.097	7.054	448
Portogallo	448	1.523	3.725	6.413	448
Regno Unito	627	2.132	5.215	8.978	616

³³ Le modalità di determinazione del contributo prevedono l'applicazione dei costi standard, come previsto dalla DGR 671 del 28/04/2015 "Fondo Sociale Europeo. Regolamento UE n. 1303/2013 e 1304/2013. Approvazione delle Unità di Costo Standard".



Rep. Ceca	515	1.752	4.284	7.375	476
Romania	493	1.676	4.097	7.054	364
Slovacchia	470	1.599	3.911	6.733	420
Slovenia	403	1.371	3.352	5.772	448
Spagna	470	1.599	3.911	6.733	504
Svezia	582	1.980	4.842	8.337	560
Svizzera	493	1.676	4.097	7.054	615
Turchia	493	1.676	4.097	7.054	392
Ungheria	493	1.676	4.097	7.054	448



Allegato 2 – Ucs per azioni di mobilità Interregionale³⁴

Regione italiana (di destinazione)	Sussistenza				Costi di viaggio
	1 settimana 5 giorni	4 settimane 20 giorni	12 settimane 60 giorni	24 settimane 120 giorni	
Abruzzo	250	1.000	3.000	6.000	201,59
Basilicata					258,77
Calabria					303,74
Campania					165,55
Emilia Romagna					63,28
Friuli Ven. Giulia					37,29
Lazio					164,98
Liguria					106,22
Lombardia					68,93
Marche					70,06
Molise					194,13
PA Bolzano					96,05
PA Trento					18,98
Piemonte					102,83
Puglia					164,42
Sardegna					248,13
Sicilia					302,84
Toscana					94,92
Umbria					124,92
Valle d'Aosta					154,75

Si specifica che i parametri di cui alle tabelle 1 e 2 sono stati calcolati considerando una settimana di 7 giorni, pertanto qualora il periodo fruito dai destinatari, all'interno della singola settimana, sia inferiore a 7 giorni, il valore del contributo sarà ricavato frazionando il costo settimanale.

³⁴ Le modalità di determinazione del contributo prevedono l'applicazione dei costi standard, come previsto dalla DGR 671 del 28/04/2015 "Fondo Sociale Europeo. Regolamento UE n. 1303/2013 e 1304/2013. Approvazione delle Unità di Costo Standard".

