



Unione europea
Fondo sociale europeo



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

Direzione Generale
Servizio Lavoro

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

**AVVISO
PER LA CONCESSIONE DI AIUTI ALLE AZIENDE
E CONTRIBUTI AGLI ORDINI PROFESSIONALI E ALLE
ASSOCIAZIONI DI RAPPRESENTANZA DEI LIBERI
PROFESSIONISTI E DEI LAVORATORI AUTONOMI
PER LA REALIZZAZIONE DI MISURE DI WELFARE AZIENDALE E
DI CONCILIAZIONE**

Programma Operativo Regionale FSE 2014 - 2020

Regione Autonoma della Sardegna

CCI 2014IT05SFOP021

Asse prioritario 1 – Occupazione

Azioni dell'Accordo di Partenariato:

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

8.2.1 “Voucher e altri interventi per la conciliazione

(women and men inclusive)”

FAQ aggiornate al 25.01.2017

RICHIESTE DI CHIARIMENTI (ART. 17 dell'Avviso)

Aggiornate al 25 gennaio 2017

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

DOMANDA 1:

Cosa accadrebbe se una azienda presentasse una domanda in numero superiore a quelle previste dal bando, cioè 21 aziende piccole, 11 medie e 5 medio grandi?

RISPOSTA:

Nel caso in cui, ad esempio, una grande impresa presentasse domanda e risultasse la sesta in ordine cronologico, il Servizio, come specificato all'art. 11 dell'Avviso, procederebbe ad istruire la domanda solo se ci fossero risorse finanziarie disponibili.

DOMANDA 2:

E' possibile presentare domanda per il solo contributo alla redazione del Piano?

RISPOSTA:

No. Come specificato agli artt. 8 e 14 la redazione del Piano è propedeutica e finalizzata all'attuazione del Piano.

DOMANDA 3:

In che modo si concretizza l'accompagnamento nella redazione e attuazione del Piano WelFlex?

RISPOSTA:

Come specificato all'art. 8, la cabina di regia formata da referenti regionali ed esperti di Italia Lavoro supervisionerà le attività di redazione del Piano fornendo indicazioni e chiarimenti utili all'applicazione della corretta metodologia per la definizione del Piano.

DOMANDA 4 :

L'organico aziendale è un requisito essenziale per la presentazione della domanda. Cosa succede in caso di successiva variazione?

RISPOSTA:

Come precisato all'art. 3, il requisito deve essere posseduto alla data di presentazione della domanda di partecipazione.

DOMANDA 5:

All'art. 8 è specificato che il Piano dovrà essere redatto da personale esperto in organizzazione del lavoro e welfare, la condizione di esperto è a discrezione dell'azienda?

RISPOSTA:

Sì, la qualità del Piano è sottoposta a valutazione da parte di una Commissione come previsto all'art. 12, pertanto è interesse esclusivo dell'azienda individuare un esperto valido.



Linea B) “Supporto alla maternità”

DOMANDA 1:

E' possibile presentare richiesta di contributo per la formazione della stessa dipendente in maternità in un momento successivo alla richiesta del contributo per la sostituzione?

RISPOSTA:

No. L'azienda può presentare una sola domanda per la stessa dipendente, fermo restando il limite massimo di tre dipendenti anche in momenti successivi.

DOMANDA 2:

Può una imprenditrice in maternità beneficiare dei contributi della Linea B per l'assunzione di un sostituto?

RISPOSTA:

Sì, come precisato all'art. 8.1, la titolare di azienda può beneficiare del contributo.

DOMANDA 3 :

In caso di dimissioni del sostituto prima dei 6 mesi, può l'azienda mantenere il contributo?

RISPOSTA:

Come specificato all'art. 14.4, in caso di dimissioni del lavoratore il contributo sarà rimodulato proporzionalmente.



Linea C) "Conciliazione"

DOMANDA 1:

Secondo quanto riportato nell'art. 6 - "Risorse finanziarie", la Linea C) dell'Avviso corrisponde all'Azione POR FSE 2014/20 numero 8.2.1 - "Voucher e altri interventi per la conciliazione (women and men inclusive)". La specifica "women and men inclusive" significa che possono accedere alla misura di cui alla Linea C), in qualità di destinatari, sia le donne, sia gli uomini?

RISPOSTA:

L'azione 8.2.1 "Voucher e altri interventi per la conciliazione (women and men inclusive)" si riferisce alla nomenclatura generale delle azioni previste dal POR FSE 2014/20 e rappresenta il capitolo di spesa su cui verte la misura.

A fronte della specificità degli obiettivi della Linea C) - favorire la conciliazione delle professioniste e delle lavoratrici autonome - tale linea prevede come uniche destinatarie della misura le donne, purché in possesso dei requisiti stabiliti all'art. 4 - "Destinatari".

DOMANDA 2:

All'art. 14.3 - "Regolarità contributiva" l'Avviso prevede che "prima di procedere all'erogazione a titolo di anticipazione o a saldo delle somme richieste/spettanti al beneficiario, il Servizio Lavoro procederà alla verifica della regolarità contributiva mediante l'acquisizione del DURC. In caso di accertata irregolarità, sarà attivato dall'Amministrazione l'intervento sostitutivo previsto ai sensi dell'art. 4 co. 2 del DPR 207/2010".

Nel caso della Linea C) tale previsione come deve essere intesa? Il DURC deve essere rilasciato dai soggetti proponenti (Associazioni, Ordini, Collegi) e/o dai soggetti destinatari della misura (professioniste e altre lavoratrici autonome)?

RISPOSTA:

Nel caso della Linea C), tale specifica è da intendersi sia in capo al soggetto proponente, sia in capo al soggetto destinatario, se svolge l'attività autonoma con l'ausilio di lavoratori dipendenti. Il DURC non deve essere invece presentato dalle destinatarie in possesso dei requisiti di cui all'art. 4, che esercitino l'attività in proprio senza dipendenti.

Dal punto di vista operativo, con riguardo ai soggetti proponenti, il DURC sarà verificato online direttamente dall'Amministrazione, mentre per quanto riguarda le destinatarie con dipendenti, il DURC dovrà essere richiesto e verificato da parte dei soggetti proponenti al fine di perfezionare il processo di selezione.

DOMANDA 3:

Il beneficio del voucher previsto dal presente Avviso può essere cumulato con altri benefici provenienti da soggetti pubblici o enti privati?

RISPOSTA:

Come specificato all'art. 8.2, è fatto divieto di cumulo del beneficio del voucher con altri benefici assegnati da altri soggetti pubblici o provenienti da enti privati per la stessa tipologia di attività.

Il Direttore del Servizio

Ing. Rodolfo Contù