



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**ASSESSORADU DE SU TRABALLU , FORMATZIONE PROFESSIONALE,
COOPERATZIONE E SEGURÀNTZIA SOTZIALE**

**ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE**

Direzione Generale
Servizio Lavoro

**AVVISO
PER LA CONCESSIONE DI AIUTI ALLE IMPRESE PER LA
REALIZZAZIONE DI MISURE PER LA PROMOZIONE
DEL DIVERSITY MANAGEMENT**

Programma Operativo Regionale FSE 2014 - 2020

Regione Autonoma della Sardegna

CCI 2014IT05SFOP021

Asse prioritario 2 – INCLUSIONE SOCIALE E LOTTA ALLA POVERTÀ

Azioni dell'Accordo di Partenariato:

9.2.4 "Sostegno alle imprese per progetti integrati per l'assunzione,
l'adattamento degli ambienti di lavoro, la valorizzazione delle diversità nei
luoghi di lavoro"

FAQ aggiornate al 03.04.2018

RICHIESTE DI CHIARIMENTI (ART. 17 dell'Avviso)

Aggiornate al 03 APRILE 2018

DOMANDA 1:

Con riferimento a quanto specificato all'art. 4 dell'Avviso, ovvero che tra i destinatari sono annoverati "anche i potenziali nuovi assunti", si chiede conferma che possa essere ammissibile un progetto destinato a soggetti non ancora assunti al momento della presentazione della domanda, verso i quali è in fase di completamento la procedura di selezione e assunzione.

RISPOSTA:

Sì. Si conferma che, così come specificato nell'art. 4 dell'Avviso, per "potenziali nuovi assunti" si intendono anche soggetti non ancora assunti al momento della presentazione della domanda, verso i quali è in fase di completamento la procedura di selezione e assunzione e che, comunque, devono rientrare tra le tipologie individuate nel medesimo articolo 4 dell'Avviso "Destinatari".

DOMANDA 2:

Il referente del progetto individuato tra il personale interno dell'azienda citato all'art. 8.1 sezione C) può coincidere con il Diversity Manager?

RISPOSTA:

No. Il Diversity Manager, qualora interno, deve essere individuato tra i quadri in linea con il profilo richiesto. Il referente del progetto, individuato obbligatoriamente tra il personale interno (art. 8.1 C dell'Avviso) ha funzioni prevalentemente amministrative e di raccordo tra azienda, risorse umane coinvolte nel progetto e RAS, nonché responsabile del caricamento della documentazione nel Sistema Informativo Regionale (art. 7 delle Linee Guida).

DOMANDA 3:

Cosa si intende per impiegato direttivo (richiesto per le azioni di informazione), soprattutto in relazione alle aziende di piccole dimensioni?

RISPOSTA:

In relazione alle attività previste nell'azione 1 e nello specifico 1b), per impiegato direttivo si intende l'inquadramento che deve essere posseduto dalla figura professionale incaricata allo svolgimento delle stesse. Qualora tra il personale in forza all'azienda non vi siano dipendenti inquadrati nel suddetto livello, l'azienda potrà, limitatamente al periodo di riferimento del progetto, o procedere ad un adeguamento dell'inquadramento della risorsa umana interna individuata per

l'attività 1b) oppure individuare all'esterno la figura professionale per la suddetta attività ed inquadrarla come impiegato direttivo.

Si potrà procedere in analogia a quanto sopra anche per la risorsa umana interna individuata per ricoprire il ruolo di Diversity manager.

DOMANDA 4:

Si possono aggiungere altre azioni/attività oltre quelle previste dal bando nelle lettere A,B,C e nello specifico nella lettera C, (quindi con aggiunta di altre attività oltre le 4 previste dalla lettera C o in sostituzione a quelle previste tranne della prima obbligatoria)?

RISPOSTA:

No. Le azioni che dovranno essere inserite nel progetto, ai sensi dell'art. 8.1 C), sono state individuate e condivise in via preliminare con le parti sociali e datoriali. Ognuna di esse dovrà esplicitarsi obbligatoriamente in tutte le attività previste con i relativi output, così come indicati all'art. 8.1 dell'Avviso - tabella C "Azioni da implementare".

DOMANDA 5:

Si possono considerare altre figure professionali oltre a quelle identificate nel bando, quali Diversity manager e psicologo/psicoterapeuta (per lo sportello di ascolto), e l'impiego di queste figure si potrà rendicontare nel progetto?

RISPOSTA:

No. Le figure professionali che si potranno rendicontare nel progetto sono obbligatoriamente:

- il Diversity Manager (interno o esterno all'azienda)
- la figura incaricata per lo svolgimento dei seminari (interno o esterno all'azienda).

Qualora si optasse per l'azione n.3 si potrà rendicontare la figura professionale addetta allo sportello d'ascolto (esterna all'azienda).

DOMANDA 6:

È possibile realizzare un progetto per destinatari svantaggiati che presentano ciascuno differenti diversity su cui intervenire (ad esempio un esponente della comunità rom, una donna vittima di violenza, un inoccupato)?

RISPOSTA:

Sì.

DOMANDA 7:

Tra gli indicatori di risultato che l'intervento contribuisce a valorizzare (Art 7 dell'avviso "Risultati attesi") vi è il seguente:

- partecipanti svantaggiati che hanno un lavoro, anche autonomo, entro i sei mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento.

Si potrebbe spiegare meglio tale indicatore?

RISPOSTA:

Gli indicatori di realizzazione e risultato sono stabiliti nel POR Sardegna FSE 2014-2020 al fine di monitorare i vari interventi attuati e l'articolo 7 dell'Avviso stabilisce quali siano gli indicatori di risultato e di realizzazione che l'intervento in oggetto contribuisce a valorizzare. Tali indicatori, per quanto compatibili con l'intervento, devono essere tenuti in considerazione in particolare dall'Amministrazione al fine di una puntuale sorveglianza e valutazione del programma.

Alle aziende partecipanti, invece, viene richiesto di tenere conto, ai fini della predisposizione del progetto nonché della relativa rendicontazione, dei destinatari dell'azione prevista di cui all'articolo 4 dell'Avviso. Ciascuna azienda infatti deve individuare come destinatari del proprio progetto DM una o più tipologie indicate nel suddetto articolo e darne evidenza negli output così come richiesto all'articolo 8.1 – tabella C dell'Avviso.

DOMANDA 8:

Qualora si scegliesse un'azione, le attività previste in essa sono da progettare esclusivamente in ordine cronologico (punto a, b, c)?

RISPOSTA:

L'ordine in cui sono indicate le singole attività all'interno di una specifica azione tengono conto di una certa propedeuticità e pertanto anche la progettazione deve tenerne conto.

DOMANDA 9:

Le singole attività delle azioni scelte sono a discrezione del progettista?

RISPOSTA:

Tutte le singole attività previste all'interno di ciascuna azione non sono da considerarsi discrezionali e ciascuna di esse deve essere realizzata in maniera completa.

DOMANDA 10:

Le azioni che l'azienda sceglie di inserire nel progetto possono essere affidate per la realizzazione ad una società esterna che metterà a disposizione professionisti con CV corrispondenti ai requisiti richiesti dall'avviso?

RISPOSTA:

Sì. Le azioni possono essere realizzate anche attraverso una società esterna purché i professionisti impiegati rispondano ai requisiti richiesti dall'avviso.

DOMANDA 11:

Il servizio erogato attraverso l'azione "sportello di assistenza/ascolto" deve essere rivolto esclusivamente ai destinatari di cui all'art. 4 o nella logica di una maggiore diffusione di una cultura che valorizza le differenze, può raggiungere anche gli altri lavoratori?

RISPOSTA:

Il servizio erogato attraverso l'azione "sportello di assistenza/ascolto" deve essere principalmente rivolto ai destinatari di cui all'art. 4 presenti all'interno dell'azienda e anche nei confronti di potenziali nuovi ingressi, se individuati nell'analisi dei bisogni alla base del progetto presentato. Dei servizi resi si dovrà dare atto nelle 4 relazioni trimestrali con evidenza delle tipologie di destinatari coinvolti tra quelli previsti dall'avviso. Soddisfatta questa condizione nulla osta che l'azienda possa estendere tale servizio anche alla restante parte del personale presente in organico.

DOMANDA 12:

In riferimento alla risorsa umana del Diversity manager, nel caso si optasse per una risorsa esterna, un professionista con partita iva, come deve essere intesa la specifica "deve essere contrattualizzata utilizzando come parametro di riferimento il livello quadro del CCNL dell'azienda"?

RISPOSTA:

Nel caso in cui il ruolo di Diversity manager fosse affidato ad una risorsa esterna con partita iva, si dovrà tener conto che l'importo forfettario è determinato sulla base di un costo medio giornaliero di un quadro aziendale pari a € 180,00 onnicomprensivo. Pertanto, anche un libero professionista chiamato a svolgere l'incarico di Diversity manager dovrà emettere fattura per un importo complessivo di € 8.600,00 (IVA e oneri vari inclusi).

DOMANDA 13:

Ai fini di determinare la dimensione aziendale, nel computo degli occupati possono ricomprendersi anche i lavoratori interinali?

RISPOSTA:

Per determinare la dimensione aziendale si devono ricomprendere i lavoratori dipendenti che, alla data di presentazione della domanda di finanziamento, sono all'interno dell'organico dell'azienda che presenta istanza di partecipazione. Per lavoratori dipendenti si considerano coloro che sono stati assunti con le seguenti tipologie contrattuali: a tempo indeterminato – a tempo determinato (anche per sostituzione) – a tempo parziale – apprendistato.

DOMANDA 14:

L'azienda che intende beneficiare del contributo per la realizzazione del Diversity Management, può avvalersi di un'altra organizzazione (es. agenzia formativa o accreditata ai servizi per il lavoro) per la redazione del progetto di cui all'articolo 8.1 lettera A? In tal caso come vanno regolati i rapporti tra l'azienda e l'agenzia cui affida la parte progettuale?

RISPOSTA:

Sì. La redazione del progetto può essere realizzata anche attraverso un'organizzazione esterna e il relativo contributo viene erogato in misura variabile in base alla dimensione aziendale. Tale contributo forfettario viene erogato direttamente al beneficiario che ha inoltrato domanda di partecipazione, previa presentazione di polizza fidejussoria, in caso di valutazione positiva (punteggio minimo 60/100) del medesimo progetto da parte della Commissione di valutazione.

DOMANDA 15:

Per la realizzazione delle azioni di cui alla lettera C, l'azienda può affidare le stesse ad altro ente (es. agenzia accreditata) perché magari in possesso delle figure professionali richieste se eventualmente non presenti all'interno dell'organico aziendale?

RISPOSTA:

Sì. Le azioni di cui alla lettera C (di cui la numero 1 obbligatoria) possono essere realizzate anche attraverso un ente esterno (es. agenzia accreditata) purché i professionisti impiegati rispondano ai requisiti richiesti dall'avviso.

DOMANDA 16:

Tra i destinatari dell'Avviso vi sono anche "lavoratori/lavoratrici svantaggiati e molto svantaggiati ai sensi del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014". Nel caso in cui un'azienda abbia assunto nel mese di marzo un lavoratore che possedeva la caratteristica di "essere privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito" e presentasse domanda nel mese di maggio, tale lavoratore potrebbe essere ancora annoverato tra i destinatari sopra richiamati.

RISPOSTA:

Sì. I lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, ai sensi del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, sono annoverati tra i destinatari se risultano in possesso dei requisiti di cui al sopracitato Regolamento e, nel caso specifico, se sono stati assunti dall'azienda a far data dal 01.01.2018.

Il Direttore del Servizio

Ing. Rodolfo Contù