

Allegato I

REGIONE LAZIO **Assessorato Lavoro, Pari Opportunità, Personale** **Direzione Regionale Lavoro**

Attuazione del Programma Operativo della Regione Lazio Fondo Sociale Europeo
Programmazione 2014-2020

Asse I – Occupazione - Priorità d'investimento 8.i - Obiettivo specifico 8.5

SVILUPPO DEI PIANI WELFLEX ***Produttività ed equilibrio vita-lavoro*** **NELL'AMBITO DEL** **CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE**

Finanziamento complessivo	€ 2.550.000
Di cui	
Imprese:	€ 1.850.000
Donne:	€ 700.000

Sommario

PARTE GENERALE	4
1. Finalità	44
2. Piani WELFLEX	4
3. Beneficiari	5
4. Dotazione Finanziaria	6
5. Condizioni di tutela della privacy	6
6. Responsabile del procedimento	7
7. Risorse finanziarie della Sezione A	9
8. Beneficiari	9
9. Regime di aiuto	10
10. Cumulo	11
11. Progettazione/Redazione del Piano Welflex	11
12. Spese ammissibili	14
13. Affidamento delle attività a terzi	16
14. Termini e modalità di presentazione della domanda	16
15. Approvazione dei progetti	17
16. Presentazione della domanda di rimborso	18
17. Rendicontazione	19
18. Disciplina di riferimento per il FSE	19
19. Obblighi ed adempimenti dell'Impresa	19
20. Controlli	20
21. Adempimenti in materia di informazione e pubblicità	21
22. Documentazione della Sezione A	21
SEZIONE B: BONUS DI CONCILIAZIONE A FAVORE DELLE DONNE ASSUNTE A SEGUITO DELLA STIPULA DEL CDR	23

23. Risorse Finanziarie	23
24. Requisiti delle donne	23
25. Modalità di fruizione del Bonus di Conciliazione	23
26. Termini e modalità di presentazione della domanda	24
27. Modalità di assegnazione ed erogazione del Bonus	25
28. Obblighi	25
29. Rendicontazione	25
30. Controlli, verifiche e revoche	26
31. Documentazione della Sezione B	276

PARTE GENERALE

1. Finalità

L'obiettivo del presente Avviso è facilitare l'inserimento lavorativo delle donne destinatarie del Contratto di Ricollocazione (da ora CdR) di cui all'Avviso "Adesione al Contratto di ricollocazione per le donne con figli minori" (DD n. G08986/2016) e, nel contempo, incentivare i datori di lavoro privati a migliorare le condizioni organizzative per favorire l'assunzione delle donne, con impegni di cura, affinché possano entrare nel mercato del lavoro in modo stabile nel tempo.

Inoltre, il presente Avviso prevede per le donne assunte, a seguito della stipula del CdR di cui all'Avviso sopra citato, un Bonus di conciliazione finalizzato all'acquisto di servizi per l'infanzia (a titolo di esempio: asilo nido, babysitting, tagesmutter, ludoteca, ecc.) per un periodo massimo di 6 mesi.

L'Avviso si configura, quindi, come una misura integrata che finanzia:

- ✓ la progettazione e la realizzazione di **Piani WELFLEX – produttività, flessibilità e conciliazione vita-lavoro** (di seguito Piani), che prevedono l'introduzione di misure di flessibilità oraria, organizzativa e welfare aziendale, funzionale a recuperi di qualità, efficienza e produttività per coloro che assumono le donne che hanno stipulato il CdR;
- ✓ il bonus di conciliazione destinato alle donne con figli minori che hanno stipulato il CdR e saranno assunte, anche indipendentemente dalla partecipazione dei datori di lavoro privati ai Piani.

Il presente Avviso si articola in due sezioni rivolte a:

- **Sezione A:** datori di lavoro privati che hanno assunto almeno una donna che ha stipulato il CdR;
- **Sezione B:** donne di cui all'Avviso "Adesione al Contratto di ricollocazione per le donne con figli minori", assunte dai datori di lavoro privati a seguito della stipula del CdR

2. Piani WELFLEX

L'obiettivo è quello di produrre un effetto positivo non solo sulla gestione complessiva e la produttività aziendale, ma anche di combinare misure efficaci nel favorire l'occupazione femminile, tuttora ostacolata nell'accesso e nella permanenza al lavoro anche a causa del carico di cura familiare.

Si tratta di misure promosse anche dall'Unione Europea la quale nella Risoluzione del Parlamento Europeo, "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale"¹ invita i paesi membri a promuovere politiche efficaci per creare le condizioni

¹ Parlamento Europeo, P8_TA-PROV(2016)0338 *Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*, Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale (2016/2017(INI))

affinché il lavoro di cura sia ripartito in maniera equa fra uomini e donne e che permettano a queste ultime di entrare/permanere nel mercato del lavoro.

L'Avviso intende sostenere la realizzazione dei Piani, che si configurano come uno strumento utile ai datori di lavoro privati per valorizzare nuovi schemi di organizzazione aziendale, funzionali al recupero di qualità, efficienza e produttività.

Le misure previste dal presente Avviso consentiranno ai datori di lavoro privati di avere a disposizione gli strumenti, le metodologie e le professionalità funzionali ad analizzare le esigenze di produttività aziendale e a trovare soluzioni di carattere organizzativo e schemi orari sostenibili per rendere l'impresa più efficiente e a garantire una migliore qualità del lavoro e della conciliazione con i tempi di vita dei lavoratori e delle lavoratrici.

Per la redazione dei Piani, i datori di lavoro privati possono decidere se avvalersi del supporto del Soggetto Accreditato per i servizi per il lavoro o se procedere con il supporto di un altro Soggetto privato, come meglio specificato al punto I I.

Il complesso delle azioni contenute nel Piano, con particolare riferimento alla gestione delle risorse umane, la conciliazione tra lavoro e famiglia, la non discriminazione, la parità di retribuzione e di carriera tra uomo e donna, la formazione e il coinvolgimento e la partecipazione dei dipendenti nella governance aziendale, può rappresentare una importante opportunità ai fini di certificare alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla Responsabilità Sociale d'Impresa² (R.S.I.).

3. Beneficiari

Il complesso degli interventi previsti dall'Avviso è destinato a:

- a) **Datori di lavoro privati** che hanno assunto almeno una donna che ha stipulato il CdR

L'Avviso promuove il sostegno alla progettazione e alla realizzazione dei Piani.

Grazie alla realizzazione dei Piani, i datori di lavoro privati di cui alla lettera a), potranno introdurre e/o potenziare modelli flessibili di organizzazione del lavoro e attivazione di servizi di conciliazione, in grado di creare le condizioni per la permanenza delle donne nel mercato del lavoro e, nello stesso tempo, implementare misure per potenziare la qualità, l'efficienza e la produttività. Inoltre, in coerenza con la recente normativa e regolamentazione sulla defiscalizzazione del premio di risultato³, le imprese attraverso lo sviluppo di tali Piani potranno

² La *Social Accountably 8000* (SA8000) è lo standard internazionale che elenca i requisiti per un comportamento eticamente corretto delle imprese e della filiera di produzione verso i lavoratori. In particolare contiene nove requisiti sociali orientati all'incremento della capacità competitiva di quelle organizzazioni che volontariamente forniscono garanzia di eticità della propria filiera produttiva e del proprio ciclo produttivo.

Inoltre, nell'attuazione del Piano, anche le imprese multinazionali risultano in piena sinergia con le "Linee Guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali", un corpo di raccomandazioni rivolte dai Governi firmatari della Dichiarazione OCSE del 27 giugno 2000 alle imprese multinazionali contenenti "principi e norme volontari per un comportamento responsabile delle imprese, conforme alle leggi applicabili".

³ Legge 28 dicembre 2015, n. 208, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016 - commi da 182 a 191); Decreto ministeriale del 25 marzo pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 14 maggio 2016; Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

anche accedere ai benefici previsti dalla normativa sia per il “salario di produttività” sia per il welfare aziendale e identificare le forme e le modalità per rendere strutturali gli interventi promossi dal presente Avviso.

b) Donne

Per le donne di cui all’Avviso "Adesione al Contratto di ricollocazione per le donne con figli minori", assunte a seguito della stipula del CdR è prevista l’erogazione di un bonus di conciliazione, per le spese di cura dei figli nel primo periodo di inserimento lavorativo. Tale periodo è comunque non superiore a 6 mesi.

Le modalità di accesso al bonus sono descritte nella sezione B del presente Avviso.

4. Dotazione Finanziaria

Le risorse finanziarie per la realizzazione degli interventi del presente Avviso sono complessivamente pari a € 4.050.000,00, a valere sul POR FSE Lazio 2014-2020 – Asse I Occupazione - Priorità d’investimento 8.i - Obiettivo specifico 8.5, così ripartiti:

		Risorse
Imprese	Redazione/stesura e realizzazione del piano WELFLEX	€ 1.850.000
Donne	Bonus di conciliazione per la cura dei figli	€ 700.000
Totale risorse		€ 2.550.000

La Direzione Regionale Lavoro si riserva di incrementare le descritte risorse finanziarie.

5. Condizioni di tutela della privacy

Ai sensi della DGR n. 551 del 5/12/2012, ai fini del trattamento dei dati personali, il titolare delle banche dati regionali è la Regione Lazio – Direzione regionale Lavoro.

Ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali), si informa che la raccolta e il trattamento dei dati conferiti sono effettuati con la esclusiva finalità di abilitare l’utente all’accesso e fruizione dei servizi ivi richiesti.

Il trattamento dei dati, realizzato attraverso operazioni o complessi di operazioni indicate nel d.lgs. 196/2003 sopra citato, sarà effettuato con l’ausilio di strumenti elettronici e/o con supporti cartacei ad opera di soggetti di ciò appositamente incaricati dalla Regione Lazio. L’eventuale rifiuto di conferire i dati personali da parte dell’interessato comporta l’impossibilità per lo stesso di usufruire dei servizi richiesti.

La raccolta e trattamento dei dati conferiti sono effettuati dalla Regione Lazio, con sede in Roma, Via R. Raimondi Garibaldi n. 7 per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali.

In relazione al trattamento dei dati raccolti, il soggetto interessato potrà esercitare i diritti previsti dall'art. 7 del suddetto d. lgs. 196/2003. In particolare l'interessato può:

- ottenere dal titolare o dai responsabili del trattamento dei dati la conferma dell'esistenza o meno di propri dati personali e la loro messa a disposizione in forma intelligibile;
- avere conoscenza dell'origine dei dati, nonché della logica e delle finalità su cui si basa il trattamento;
- ottenere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione della legge, nonché l'aggiornamento, la rettificazione o l'integrazione dei dati;
- opporsi, per motivi legittimi, al trattamento.

6. Responsabile del procedimento

Il Responsabile del procedimento è il funzionario Dott. Claudio Priori fino alla nomina della Commissione di valutazione di cui al punto 15 e al Nucleo istruttorio di cui al punto 27.

Successivamente sarà nominato quale responsabile del procedimento un funzionario dell'Area Attuazione interventi della Direzione regionale Lavoro.

Richieste di informazioni e/o chiarimenti in merito all'Avviso possono essere inoltrate al seguente indirizzo mail welflex@regione.lazio.it sino a dieci giorni lavorativi prima della scadenza del presente Avviso.

Le domande più frequenti saranno trasformate in FAQ e pubblicate, periodicamente, sul canale lavoro del sito istituzionale della Regione Lazio, www.regionelazio.it/rl_lavoro/

SEZIONE A

DATORI DI LAVORO PRIVATI

PRESENTAZIONE DEI *PIANI WELFLEX* DA PARTE DEI DATORI DI LAVORO PRIVATI CHE HANNO ASSUNTO LE DONNE CHE HANNO STIPULATO IL CDR

SEZIONE A – IMPRESE: Presentazione dei Piani WELFLEX da parte dei datori di lavoro privati che hanno assunto le donne che hanno stipulato il CDR

7. Risorse finanziarie della Sezione A

Le risorse finanziarie previste per la presente Sezione ammontano a € 1.850.000 (unmilioneottocentocinquantamila/00) a valere sul POR Lazio FSE 2014-2020 - Asse I Occupazione - Priorità d'investimento 8.i - Obiettivo specifico 8.5.

Per la progettazione/redazione e la successiva realizzazione del Piano le risorse finanziarie sono così ripartite:

	Risorse
Progettazione/redazione del Piano (flessibilità orari e/o impostazione welfare aziendale)	Fino ad un massimo di € 1.000,00
Realizzazione del piano WELFLEX	Fino ad un massimo di € 3.000,00

La realizzazione del Piano, qualora approvato, sarà finanziato per massimo € 4.000,00.

Ogni Datore di lavoro privato può presentare un solo Piano. Qualora vengano presentati più Piani da parte dello stesso Datore di lavoro privato sarà valutato soltanto il primo, cronologicamente pervenuto ed esclusi tutti gli altri.

Con riferimento alla fase di progettazione, finalizzata alla redazione del Piano, sono riconoscibili le spese sostenute a far data dalla pubblicazione del presente avviso e, pertanto, antecedenti alla data di presentazione del progetto. Nel caso il Piano presentato non sia ammesso, le spese del Piano restano a carico del datore di lavoro privato.

8. Beneficiari

I beneficiari del presente Avviso sono i **datori di lavoro privati**. Ai fini del presente Avviso si intendono: imprenditori individuali, società, comprese le società cooperative, consorzi, onlus, associazioni che hanno assunto almeno una donna con figli minori, che ha sottoscritto il CdR di cui al punto 3, lettera b).

Sono esclusi i soggetti pubblici comprese le società partecipate in totale o in parte da amministrazioni pubbliche.

Al momento della presentazione della domanda, i Datori di lavoro privati devono:

- avere sede legale e/o operativa nella Regione Lazio;
- aver assunto una donna che ha stipulato il CdR di cui al punto 3, lettera b);
- essere in regola con gli obblighi di pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali;
- non essere in stato di fallimento, liquidazione o situazioni analoghe;

- operare nel rispetto delle vigenti normative in materia di edilizia ed urbanistica, in materia di tutela ambientale, sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro, delle normative per le pari opportunità tra uomo e donna e delle disposizioni in materia di contrattazione collettiva nazionale e territoriale del lavoro.

9. Regime di aiuto

Gli incentivi previsti dal presente Avviso saranno erogati nel quadro del Regolamento (UE) n. 1407/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis», pubblicato nella GUUE L 352 del 24.12.2013.

I soggetti richiedenti sono tenuti a compilare l'allegato (Allegato A5) al presente Avviso.

Per accedere all' Aiuto ai sensi del Reg. (UE) 1407/2013 le imprese devono operare in attività/settori che non sono escluse dall'ambito del Reg. de minimis. Ove l'impresa operi anche nei settori esclusi dal de minimis, la stessa deve garantire, con mezzi adeguati quali la separazione delle attività o la distinzione dei costi, che le attività esercitate nei settori esclusi dal campo di applicazione de minimis non beneficiano degli aiuti.

Per quanto riguarda tale requisito si specifica che il “*de minimis*” (art. 1 par. 1 Reg. (UE) 1407/2013) si applica agli aiuti concessi alle imprese di qualsiasi settore ad eccezione:

- a) della pesca e dell'acquacoltura;
- b) della produzione primaria dei prodotti agricoli;
- c) della trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli (nei casi disciplinati dal “*de minimis*” stesso);
- d) degli aiuti per l'acquisto di veicoli destinati al trasporto di merci su strada;
- e) degli aiuti ad attività connesse all'esportazione verso paesi terzi o Stati membri;
- f) degli aiuti subordinati all'impiego di prodotti nazionali rispetto a quelli di importazione.

Si ribadisce inoltre che, nel caso in cui l'impresa operi nei settori di cui alle lettere a), b) o c) sopra citati, ma operi anche in uno o più dei settori ammessi o svolga anche altre attività che rientrano nel campo di applicazione *de minimis*, lo stesso si applicherà agli aiuti concessi in relazione a questi ultimi settori o attività, ferma restando la necessità di garantire la separazione delle attività o la distinzione dei costi delle diverse attività esercitate (quelle per cui si applica il regolamento e quelle per cui non si applica).

Ai sensi del Regolamento (UE) n. 1407/2013, si prevede un massimale di € 200.000,00 di aiuti, ricevuti dall'impresa unica, calcolati su tre esercizi finanziari consecutivi, compreso quello in corso (e 100.000,00 € se l'impresa unica opera nel settore del trasporto merci su strada per conto terzi).

Ai fini della verifica del rispetto dei massimali previsti dal Regolamento (UE) n. 1407/2013, l'impresa richiedente deve dichiarare qualsiasi aiuto “*de minimis*” ricevuto, come impresa unica negli ultimi tre esercizi finanziari (compreso quello in corso).

Per “impresa unica” si intende l'insieme delle imprese fra le quali esiste almeno una delle relazioni individuate all'art. 2.2 del Regolamento (UE) n. 1407/2013 e che si riportano:

- a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;

- c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Le imprese fra le quali intercorre una delle relazioni dei cui alle lettere da a) a d), per il tramite di una o più altre imprese sono anch'esse considerate impresa unica.

Qualora si verificano le condizioni sopra elencate, l'impresa unica dovrà allegare anche una dichiarazione sottoscritta da ciascuna impresa collegata (controllata o controllante).

Qualora la concessione di aiuti «de minimis» a valere sul presente Avviso, comporti il superamento dei massimali pertinenti di cui all'art. 2 del Reg. (UE) n. 1407/2013, tale concessione non può beneficiare del de minimis.

Sono esclusi i soggetti non previsti dal Regolamento (UE) n. 1407/2013.

10. Cumulo

Fermo restando il divieto, per l'impresa unica, di superare l'importo massimo di 200.000,00 euro (100.000,00 euro se si tratta di impresa unica che opera nel settore del trasporto di merci su strada per conto terzi) nell'arco del periodo dell'esercizio finanziario in corso e dei due esercizi precedenti sulla base del *de minimis*, gli aiuti possono essere cumulati con altri aiuti *de minimis* concessi a norma di altri regolamenti "*de minimis*".

Inoltre, gli aiuti del presente Avviso possono essere cumulati con gli aiuti "*de minimis*" concessi a norma del regolamento (UE) n. 360/2012, a concorrenza del massimale previsto in tale regolamento.

Gli aiuti sono, inoltre, cumulabili:

- a) con altri aiuti di Stato, purché le misure riguardino diversi costi ammissibili individuabili;
- b) con altri aiuti di Stato, in relazione agli stessi costi ammissibili, in tutto o in parte coincidenti, purché tale cumulo non comporti il superamento delle intensità di aiuto più elevate o importi di aiuto più elevati applicabili in base al Reg. 651/2014, in base ad altri regolamenti di esenzione o ad altre decisioni della Commissione.

11. Progettazione/Redazione del Piano Welflex

L'attività di consulenza per il supporto alla progettazione/redazione del Piano (realizzata dal Soggetto Accreditato per i servizi per il lavoro o ad altro Soggetto) comprende a titolo esemplificativo, lo svolgimento delle seguenti attività:

- organizzazione di almeno 4 incontri con il datore di lavoro privato o Referente designato dal datore di lavoro incaricato di seguire lo sviluppo del Piano (cfr allegato A6);
- supporto nella raccolta, sistematizzazione e nell'elaborazione di dati e di informazioni sulla produzione aziendale (flussi di produzione e/o di andamento sull'erogazione dei servizi, distribuzione della popolazione aziendale per reparto/ufficio/settore, schemi orari adottati, tipologie contrattuali, premi di produzione, carichi di cura, ecc.) che confluiranno in uno o più documenti/schemi/checklist di lavoro propedeutici allo sviluppo del Piano;

- elaborazione di griglie per focus group o checklist e supporto alla raccolta delle informazioni presso i lavoratori e le lavoratrici, (ad esempio, per raccogliere le esigenze in termini di orari e di benefit/servizi per lo sviluppo di piani di welfare aziendale);
- supporto nel confronto con le rappresentanze sindacali aziendali o territoriali nella condivisione del percorso di innovazione organizzativa e sulle scelte che possono scaturire dall'analisi;
- supporto per la stesura del Piano.

Il Datore di lavoro privato ammesso a finanziamento dovrà realizzare il Piano entro 6 mesi successivi alla data di approvazione del progetto.

Per la redazione del Piano il datore di lavoro può decidere di avvalersi del supporto di:

- 1) Soggetto Accreditato per i servizi per il lavoro;
- 2) Soggetto privato.

1) Soggetti Accreditati per i servizi per il lavoro

I Soggetti Accreditati ai servizi per il Lavoro (di seguito Soggetti Accreditati) di cui alla DGR n. 198/2014 e s.m.i. che hanno aderito all'Avviso Pubblico "Candidatura per i servizi del Contratto di Ricollocazione per le donne con figli minori" di cui alla DD n. G07099/2016, saranno coinvolti in un'azione sperimentale di supporto ai datori di lavoro privati.

L'azione sperimentale si concretizza nell'assistenza tecnica alla progettazione/redazione dei Piani (vedi Allegato A2) in favore dei datori di lavoro interessati ad introdurre innovazione nell'organizzazione aziendale.

Ai Soggetti Accreditati viene, quindi, richiesto di:

1. sensibilizzare i datori di lavoro;
2. supportare le imprese che richiederanno assistenza nella stesura dei Piani.

Con questo intervento la Regione intende valorizzare i servizi offerti dai Soggetti Accreditati integrando, alla misura del CdR, il rafforzamento di servizi specialistici finalizzati a garantire una più efficiente organizzazione della produzione e delle risorse umane aziendali.

La Regione Lazio, quindi, con il supporto di Italia Lavoro S.p.A (nell'ambito del progetto EQulPE2020), realizza un percorso formativo gratuito, finalizzato a formare gli Operatori dei Soggetti Accreditati - che svolgono attività di scouting - sugli strumenti di analisi organizzativa e sullo sviluppo di misure di innovazione organizzativa⁴.

Il percorso formativo per i Soggetti Accreditati è utile al fine dell'erogazione dei servizi previsti del presente Avviso e sarà articolato in sessioni di gruppo.

La formazione articolata in 3 giorni consentirà ai partecipanti di familiarizzare con la metodologia funzionale ad impostare l'analisi organizzativa con particolare attenzione all'uso della leva degli orari per aumentare la produttività e migliorare la conciliazione vita lavoro. Nello specifico, tale

⁴ Così come previsto dall'art. 8 dell'Avviso Pubblico "Candidatura per i Servizi del Contratto di Ricollocazione per le donne con figli minori".

percorso farà riferimento al trasferimento di conoscenze, pratiche e strumenti metodologici ai Soggetti Accreditati sui seguenti aspetti:

- L'introduzione di schemi orari flessibili, banca delle ore e orari a preferenza;
- La gestione produttiva del part-time;
- L'introduzione di misure di smart working⁵;
- Lo sviluppo di Piani di Welfare collegati al miglioramento dell'organizzazione (ad esempio, riduzione degli sprechi).

È possibile, in accordo con gli operatori dei Soggetti Accreditati organizzare una ulteriore giornata, facoltativa per approfondire le eventuali criticità riscontrate nello sviluppo dei Piani.

All'interno del percorso formativo saranno illustrate le novità introdotte dalla legge di stabilità 2016 in tema di welfare aziendale, sia in relazione all'ampliamento dei servizi considerati defiscalizzabili dalla nuova normativa, che in relazione ai benefici che la legge ha previsto nel caso in cui i lavoratori decidano di trasformare in tutto o in parte il premio di produttività in benefit di welfare aziendale.

Successivamente all'attivazione delle misure previste dal Piano Welflex, Italia Lavoro potrà garantire, fino al 31 marzo 2017 (salvo proroga), attraverso la rete di esperti del progetto EQulPE2020 un'attività di supporto sui servizi offerti dai Soggetti Accreditati.

2) Soggetto privato

Il datore di lavoro può ricorrere, in alternativa a quanto previsto al numero 1), ad un altro Soggetto privato (persona fisica o giuridica).

Il Soggetto privato scelto in particolare, dovrà attestare comprovata esperienza, da almeno tre anni, in materia di welfare aziendale e politiche di conciliazione attraverso:

1. nel caso sia una persona fisica:
 - curriculum vitae;
 - apposita documentazione relativa alla sua esperienza triennale in materia di organizzazione e welfare aziendale.
2. nel caso sia una persona giuridica:
 - curriculum vitae delle persone che si occuperanno della progettazione/redazione del Piano;
 - apposita documentazione relativa alla esperienza pluriennale della persona giuridica in materia di organizzazione e welfare aziendale.

Le attestazioni richieste dovranno essere presentate con l'allegato AI di cui al punto 22.

Il Piano, a pena di inammissibilità, deve essere sottoscritto dal datore di lavoro privato beneficiario e da almeno due sigle sindacali rappresentative, nazionali o territoriali, dei lavoratori ricomprese tra quelle firmatarie del C.C.N.L. di riferimento o, ove presenti, dalle RSU o RSA.

⁵ Lo smart working consiste in una modalità flessibile di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato quanto ai luoghi e ai tempi di lavoro finalizzata a regolare forme innovative di organizzazione del lavoro, agevolando così la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

I Piani devono essere redatti secondo il formulario (allegato A2), arricchiti eventualmente di ulteriori dati o allegati, secondo le caratteristiche specifiche della realtà produttiva cui si riferiscono e le esigenze cui rispondono.

In generale, le misure previste dai Piani devono tenere presenti i criteri qualitativi che consentono di favorire il raggiungimento dei risultati della politica di innovazione organizzativa, ossia di garantire un recupero di efficienza, produttività e redditività aziendale e nello stesso tempo facilitare la conciliazione vita-lavoro, la qualità del lavoro e la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici (approccio win-win)⁶.

12. Spese ammissibili

Le spese ammissibili sono quelle di cui agli Allegati A e B della Determinazione Dirigenziale n. B06163 del 17/09/2012 "Direttiva Regionale per lo svolgimento, la rendicontazione e il controllo delle attività cofinanziate con il Fondo Sociale Europeo e altri Fondi" e s.m.i..

Con riferimento alla fase di progettazione finalizzata alla stesura del Piano inserito nella domanda di finanziamento, sono ammissibili le spese sostenute dalla data di pubblicazione del presente avviso. Qualora il Piano non venga ammesso a finanziamento le spese rimangono a carico del datore del lavoro privato.

Per la realizzazione di quanto contenuto nel Piano, sono considerate ammissibili le spese per l'acquisto di beni e servizi strettamente funzionali a rendere praticabili le innovazioni previste dallo stesso come previsto al punto D.II.

Le voci dovranno essere articolate con la seguente suddivisione nelle 3 categorie di cui alla DD n. B06163/2012 e s.m.i.:

A Risorse Umane

C Spese di funzionamento e gestione

D Altre spese.

A Risorse umane

Sono previsti i seguenti costi:

- costo delle risorse umane interne per la gestione dei servizi (personale amministrativo/per la rendicontazione, personale operativo) è limitato al 20% del valore del progetto;
- spese di consulenza per la progettazione del Piano (max € 1.000,00) (nel caso di utilizzo di un professionista per la progettazione del Piano);
- spese di consulenza per l'eventuale scambio on the job/addestramento interno per facilitare l'intercambiabilità delle persone e favorire una rotazione tra le posizioni con maggiore flessibilità oraria individuale.

⁶ In economia è una negoziazione alla fine della quale entrambe le parti soddisfano i propri interessi, oppure hanno la percezione di aver raggiunto gli obiettivi inizialmente prefissati. Ovvero, si considera win-win una qualsiasi cosa che non scontenti o danneggi alcuno dei soggetti coinvolti.

A.I Risorse umane interne

Questa voce comprende la spesa relativa all'attività del personale interno (dipendenti) dei beneficiari iscritti nel Libro unico del lavoro (qualora ne sia previsto l'uso da normativa – per coloro i quali non sono soggetti all'uso del LUL faranno fede le comunicazioni obbligatorie), finalizzato all'attuazione del progetto.

Il Personale dipendente impegnato nelle attività deve essere rendicontato sulla base del costo orario aziendale omnicomprensivo.

Ai fini della contabilizzazione della spesa, deve essere considerato il costo lordo annuo della retribuzione che è rapportato all'effettivo numero di ore di impiego del/della dipendente nell'ambito del progetto.

A.II Risorse umane esterne (consulenti)

Si tratta di personale impegnato attraverso rapporti consulenziali, aventi ad oggetto prestazioni professionali specialistiche direttamente riferibili alle attività progettuali espletate sotto la diretta responsabilità e controllo e con l'utilizzo di risorse umane del datore di lavoro.

È richiesta comprovata esperienza, da almeno tre anni, in materia di welfare aziendale, consulenza fiscale, politiche di conciliazione per migliorare l'organizzazione, gestione risorse umane (presentare la documentazione con l'allegato I).

Nell'ambito dei consulenti sono previste tre fasce di livello così ripartite:

- *fascia A*: Esperti di settore senior e professionisti impegnati in attività di consulenza, con esperienza professionale almeno quinquennale inerente al settore/materia progettuale o di conduzione gestione di progetti nel settore di interesse - Massimale di costo = max. € 500,00/giornata singola;
- *fascia B*: Professionisti o esperti con esperienza almeno triennale di consulenza inerente al settore/materia progettuale o di conduzione gestione di progetti nel settore di interesse - Massimale di costo = max. € 300,00/giornata singola;

C Spese di funzionamento e gestione

I costi indiretti, sono riconosciuti su base forfettaria ai sensi dell'art. 68, paragrafo I let. b) del Regolamento UE 1303/2013 pari al 15% dei costi diretti del personale (macrovoce di costo A Risorse umane).

D Altre spese

D.I Assicurazioni

- spese di assicurazioni connesse all'intervento;

D.II Altro

- Rientrano in questa voce le spese per affitto/leasing/ammortamento/acquisto attrezzature direttamente riferibili all'operazione. L'acquisto di attrezzature è ammissibile solo nel caso in cui le attrezzature sono strettamente funzionali a rendere praticabili le innovazioni previste dal Piano. In particolare, si fa riferimento alle seguenti

tipologie di spesa:

- a. acquisto strumenti informatici strettamente legati al progetto del Piano Welflex (computer, palmari, tablet ad esempio nel caso di sviluppo dello smart working);
 - b. acquisto di software di gestione di turnistica a preferenza, e per la gestione della banca delle ore, o di facilitazione del lavoro in remoto;
 - c. strumenti di diffusione e di comunicazione interna per facilitare la conoscenza e l'adozione delle misure di innovazione oraria e di accesso ai piani di welfare aziendali;
- Altro (altre spese direttamente riferibili all'operazione): rientrano in questa voce le spese per il servizio di progettazione affidato al soggetto accreditato o ad altro soggetto privato (persona giuridica).

Non possono essere riconosciute le spese relative a polizze assicurative ulteriori a quelle già coperte dalle assicurazioni obbligatorie per legge.

Per l'ammissibilità delle spese non descritte nel presente Avviso si fa riferimento alla DD n. B06163/2012 e s.m.i.

13. Affidamento delle attività a terzi

È possibile delegare a terzi esclusivamente la progettazione/redazione del Piano.

14. Termini e modalità di presentazione della domanda

Possono presentare un Piano datori di lavoro privati che hanno assunto almeno una donna che ha stipulato un CdR, a pena di non ammissibilità.

L'Avviso opera con modalità a sportello.

I progetti devono essere presentati esclusivamente attraverso la procedura telematica accessibile dal sito www.regione.lazio.it/sigem a decorrere dalle ore 10,00 del 31 gennaio 2017 e fino all'esaurimento delle risorse finanziarie.

La procedura telematica è disponibile in un'area riservata del sito, accessibile previa registrazione del soggetto proponente e successivo rilascio delle credenziali di accesso (nome utente e password).

I soggetti già registrati potranno accedere inserendo le credenziali in loro possesso.

L'inserimento delle credenziali permette l'accesso alla compilazione di tutte le sezioni previste per la presentazione della proposta progettuale.

La Regione, qualora ne ravvisi la necessità, si riserva di:

- prorogare la scadenza della presentazione delle domande;
- sospendere, riprogrammare o chiudere l'avviso.

Per presentare la domanda è necessario produrre la seguente documentazione:

- Domanda di Finanziamento (Allegato A1);
- Formulário contenente il Piano (Allegato A2);
- Verbali degli incontri svolti per la redazione del piano (Allegato A6);
- Atto di impegno unilaterale firmato per accettazione (Allegato A3);
- Modello Antipantouflage (Allegato A4);
- Dichiarazione de minimis (Allegato A5);
- Fotocopia leggibile del documento di riconoscimento in corso di validità dell'Operatore del Soggetto Accreditato o di altro Soggetto che ha redatto il Piano;
- Fotocopia leggibile del documento di riconoscimento in corso di validità del legale rappresentante del datore di lavoro o suo delegato (In quest'ultimo caso va allegato l'atto di delega debitamente firmato).

Occorre allegare altresì,

- il Contratto di secondo Livello, qualora presente;
- nel caso di Soggetto accreditato di cui numero 1) del punto II, attestato di partecipazione al corso erogato da EQuIPE2020 di Italia Lavoro S.p.A.;
- In caso di incarico ad un Soggetto non accreditato di cui numero 2) del punto II, la documentazione ivi prevista.

Sono inammissibili i Piani:

- privi della sottoscrizione di almeno due sigle sindacali rappresentative, nazionali o territoriali, dei lavoratori ricomprese tra quelle firmatarie del C.C.N.L. di riferimento o, ove presenti dalle RSU o RSA di cui al punto II;
- privi della documentazione a corredo del Piano di cui al punto II;
- incompleti della documentazione richiesta.

Non saranno ammesse le richieste di adesione presentate con modalità diverse da quelle indicate.

15. Approvazione dei progetti

Le domande di finanziamento, complete del Piano redatto secondo le disposizioni del presente avviso, verranno esaminate tempestivamente secondo l'ordine cronologico di arrivo ed accolte nei limiti delle risorse finanziarie disponibili. A tal proposito, farà fede esclusivamente la data e l'orario di presentazione della domanda.

I progetti verranno ammessi a finanziamento a seguito di una istruttoria formale e di una valutazione di merito da parte di una *Commissione di Valutazione* costituita con Atto del Direttore della Direzione Regionale Lavoro e composta da 3 membri, avvalendosi della collaborazione di esperti di Italia Lavoro S.p.A..

L'istruttoria formale è finalizzata alla verifica della completezza della documentazione formale richiesta.

La valutazione di merito viene effettuata assegnando a ciascun progetto un punteggio, con riferimento ai seguenti criteri di selezione:

Criteri	Sottocriteri	Punti min-max
Qualità e Coerenza progettuale interna	min-max criterio a)	40
	Chiarezza espositiva	0-5
	Coerenza interna: Coerenza delle misure con le esigenze produttive aziendali	0-15
	Coerenza dei costi da sostenere con le misure previste nel Piano	0-5
	Coerenza delle misure con le esigenze di conciliazione vita lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici	0-15
Coerenza esterna	min-max criterio b)	30
	Coerenza esterna: Sostenibilità economica delle azioni proposte (presenza di cofinanziamento dell'impresa nello sviluppo del Piano, individuazione di modalità per la copertura delle spese future)	0-25
	Coerenza degli obiettivi della proposta progettuale rispetto alle finalità dell'Avviso	0-5
Innovatività	min-max criterio c)	30
	Presenza di meccanismi di coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici e/o presenza di meccanismi di scelta sulla gestione degli orari	0-30

Verranno esclusi progetti che non raggiungono una soglia di punteggio minimo pari a 50/100.

Qualora il progetto venga escluso, l'impresa può ripresentare il Piano, modificato, soltanto per una seconda volta con le modalità descritte nel presente Avviso fermo restando il limite delle risorse finanziarie fissate al punto 4.

16. Presentazione della domanda di rimborso

La domanda di rimborso per i costi sostenuti nella fase di redazione e nella fase di realizzazione delle attività previste dal Piano Welflex deve essere presentata entro 60 giorni dalla conclusione del piano.

La domanda di rimborso (Allegato A7) contiene:

- Relazione dettagliata dell'attività realizzata sotto forma di autocertificazione ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445;
- Fatture delle spese sostenute;
- Lettera di incarico, Timesheet delle risorse impiegate sul progetto debitamente firmate;
- Copia del contratto di affidamento delle attività a terzi e fatture delle spese sostenute per attività di consulenza relativa alla progettazione del Piano;

- Fotocopia leggibile del documento di riconoscimento in corso di validità del legale rappresentante dell'impresa o di un suo delegato (In quest'ultimo caso va allegato l'atto di delega debitamente firmato).

17. Rendicontazione

Per ciò che attiene le modalità di gestione e di rendicontazione dell'intervento dovrà farsi riferimento alla "Direttiva Regionale per lo svolgimento, la rendicontazione e il controllo delle attività cofinanziate con il Fondo Sociale Europeo e altri Fondi" approvata con Determinazione n. B06163 del 17 settembre 2012.

Tutti i soggetti dovranno produrre la documentazione di cui al punto 16.

I rendiconti delle attività trasmessi all'Amministrazione Regionale saranno oggetto di verifica, secondo le procedure previste dalla D.D. n. B06163 del 17/09/2012 e s.m.i..

18. Disciplina di riferimento per il FSE

Fatte salve specifiche indicazioni contenute nel presente Avviso, le operazioni si realizzano nel rispetto della disciplina prevista dal Regolamento (UE) n. 1303/2013 e nel Regolamento (UE) n. 1304/2013.

L'Avviso si attua nelle more del processo di revisione del sistema di gestione e controllo connesso alla realizzazione della programmazione FSE 2014/2020, tenuto conto dell'avvenuto accertamento della coerenza tra le disposizioni presenti nei richiamati provvedimenti e la normativa UE citata all'articolo I.

19. Obblighi ed adempimenti dell'Impresa

Pena la revoca dei finanziamenti, il Datore di lavoro si impegna a:

- osservare le normative UE, nazionali e regionali in materia di fondi strutturali;
- rispettare gli obblighi informativi ai fini del monitoraggio fisico, finanziario e procedurale previsti nell'ambito dei Fondi Regionali;
- rendere disponibile tutta la documentazione necessaria alla gestione e al monitoraggio dell'intervento;
- conservare adeguatamente su supporto cartaceo e/o informatico tutta la documentazione inerente l'intervento;
- rendere disponibili, i documenti giustificativi relativi ai costi salariali per un periodo di cinque anni dopo la chiusura dell'intervento;
- applicare nei confronti del personale dipendente il contratto collettivo nazionale del settore di riferimento;
- assicurare la tracciabilità delle movimentazioni finanziarie attraverso un conto corrente bancario dedicato se pur non esclusivo;
- su richiesta dell'Amministrazione regionale esibire la documentazione in originale;
- assicurare la massima collaborazione in caso di verifiche presso la sede dell'impresa con la presenza del personale interessato;

- agevolare l'effettuazione dei controlli nel corso delle visite ispettive;
- fornire le informazioni ordinarie e straordinarie richieste dalla Regione Lazio e/o della Commissione Europea entro i termini fissati;
- assicurare la massima trasparenza e parità di trattamento secondo il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (Direttiva riguardante n. 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006).

In caso di inosservanza di uno o più obblighi posti a carico del soggetto beneficiario, la Regione Lazio, previa diffida ad adempiere, procede alla revoca del finanziamento ed al recupero delle somme erogate.

Per quanto non espressamente previsto dal Presente Avviso, si rimanda all'Atto di Impegno Unilaterale (Allegato A3).

20. Controlli

Conformemente alla normativa di riferimento e tenuto conto delle specificità delle misure realizzate nell'ambito del presente Avviso, ai fini della verifica della regolarità delle attività realizzate e delle domande di rimborso, sono previsti i seguenti controlli:

- verifica delle comunicazioni obbligatorie (assunzione e mantenimento dello stato occupazionale della donna);
- verifica del mantenimento, nell'arco di durata del progetto, dello status occupazionale della lavoratrice assunta a seguito della stipula del CdR, con le tipologie contrattuali definite dall'Avviso Pubblico "Candidatura per i Servizi del Contratto di Ricollocazione per le donne con figli minori".
- verifica in loco e in itinere della realizzazione del Progetto.

Il datore di lavoro deve rendersi disponibile ad eventuali controlli, in loco in itinere e a chiusura dell'intervento, da parte dei revisori regionali, nazionali ed europei.

La Regione Lazio, qualora il datore di lavoro dopo sei mesi dall'approvazione del Piano non lo realizzi, dispone la decadenza e la revoca del finanziamento salvo proroghe motivate.

La Regione Lazio può in ogni momento svolgere controlli allo scopo di verificare il rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente nonché dal presente Avviso e la veridicità delle dichiarazioni, delle informazioni e dei documenti prodotti.

La Regione Lazio si riserva la facoltà di chiedere al soggetto beneficiario ogni chiarimento e integrazione necessaria ai fini del controllo.

I controlli potranno essere effettuati dalla Regione anche per tramite di soggetti incaricati, e/o da altri organismi di controllo.

Le verifiche richiederanno l'esibizione di documenti giustificativi per comprovare i risultati occupazionali dichiarati dal beneficiario.

Il soggetto beneficiario è tenuto a rispondere nei termini e nei modi indicati dall'Amministrazione.

Tutta la documentazione dovrà essere conservata presso la sede del soggetto beneficiario per un periodo di 5 anni.

In presenza di irregolarità sono applicate le disposizioni previste dalla normativa comunitaria, nazionale e regionale di riferimento, nonché dal presente Avviso.

Fermo restando quanto previsto dal D.P.R. 445/2000 e s.m.i., in particolare agli artt. 75 e 76, in materia di dichiarazioni sostitutive di certificazione o atto notorio, il datore di lavoro beneficiario decade dal finanziamento concesso, qualora dai controlli effettuati emerga la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni sostitutive rese.

Il provvedimento di decadenza è automatico e verrà adottato in esito all'instaurazione di apposito contraddittorio sulle risultanze istruttorie ex art. 10 bis della L. 241/90 e s.m.i.

21. Adempimenti in materia di informazione e pubblicità

I datori di lavoro hanno specifiche responsabilità in materia di informazione e comunicazione; in particolare essi sono tenuti ad informare i destinatari sul sostegno ottenuto dai fondi: a) fornendo, sul suo sito web una breve descrizione dell'operazione, compresi le finalità ed i risultati, ed evidenziando il sostegno finanziario ricevuto dall'Unione; b) collocando almeno un poster con informazioni sul progetto (formato minimo A3), che indichi il sostegno finanziario dell'Unione, in un luogo facilmente visibile al pubblico. Inoltre il beneficiario garantirà che i destinatari ed i partecipanti siano informati in merito a tale finanziamento: qualsiasi documento, relativo all'attuazione dell'operazione usata per il pubblico oppure per i partecipanti, contiene una dichiarazione da cui risulti che l'operazione è cofinanziata dal FSE tramite il POR FSE 2014-2020 della Regione Lazio.

22. Documentazione della Sezione A

Il presente dell'Avviso e i suoi allegati sono pubblicati, ai sensi della l. 69/2009, sul sito della Regione Lazio POR FSE 2014-2020 www.regionelazio.it/rl_lavoro e sul sito <http://www.lazioeuropa.it>.

I documenti da presentare della Sezione A sono:

- Allegato A1 Domanda di Finanziamento
- Allegato A2 Formulario del Piano Welflex
- Allegato A3 Atto unilaterale di impegno
- Allegato A4 Dichiarazione Antipantouflage
- Allegato A5 Dichiarazione de minimis
- Allegato A6 Fac-simile verbale
- Allegato A7 Domanda di rimborso implementazione Piano

SEZIONE B

BONUS DI CONCILIAZIONE

A FAVORE DELLE DONNE ASSUNTE A SEGUITO DELLA STIPULA DEL CDR

SEZIONE B: Bonus di Conciliazione a favore delle donne assunte a seguito della stipula del CdR

23. Risorse Finanziarie

Le risorse finanziarie previste per la presente Sezione ammontano a € 700.000 (settecentomila/00) a valere sul POR Lazio FSE 2014-2020 - Asse I Occupazione - Priorità d'investimento 8.i - Obiettivo specifico 8.5.

Tali risorse sono destinate all'erogazione di bonus di conciliazione in favore delle donne assunte a seguito della stipula del CdR.

Il bonus di conciliazione deve essere utilizzato per il figlio minore indicato in sede di domanda di adesione all'Avviso "Adesione al Contratto di ricollocazione per le donne con figli minori" (DD n. G08986/2016).

L'importo del bonus è riconosciuto fino ad un massimo di euro 1.200,00, per un periodo massimo di 6 mesi.

24. Requisiti delle donne

La misura è rivolta a donne che hanno sottoscritto un contratto di lavoro, anche part-time, a seguito della stipula del CdR nell'ambito dell'Avviso "Adesione al Contratto di ricollocazione per le donne con figli minori".

25. Modalità di fruizione del Bonus di Conciliazione

L'assegnazione del *bonus* è finalizzata all'acquisto di servizi per l'infanzia (a titolo di esempio: asilo nido, babysitting, tagesmutter, ludoteca, ecc.).

Il periodo di fruizione del *bonus* è di 6 mesi. Qualora la domanda sia approvata il bonus sarà riconosciuto a partire dalla data di presentazione della richiesta per un importo massimo di 1.200,00 euro.

Eventuali periodo di sospensione dell'attività lavorativa, dovute a periodi di congedo parentale, potrà essere recuperata al rientro al lavoro e comunque il bonus non potrà essere prorogato di oltre 6 mesi di quelli previsti,

Il *bonus* non potrà essere cumulato con altri finanziamenti erogati da enti pubblici e privati per la copertura delle stesse spese.

Il valore del *bonus* è quantificato con un Costo Unitario Standard, ai sensi dell'articolo 67 punto 1 let. b) del Regolamento UE 1303/2013, pari ad euro 10,00/ora (euro dieci), così come previsto dalla Nota tecnica metodologica "Contratto di ricollocazione donne con figli minori- Bonus Conciliazione", approvata con Determinazione Dirigenziale n. N. G08986 del 04/08/2016. L'unità di Costo Standard, pari a 10,00 euro ora è stata determinata conformemente a quanto previsto dall'articolo 67 punto 5 let. c) del Regolamento UE 1303/2013, con riferimento all'importo del "voucher per lavoro accessorio" di cui al D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, artt. 48-50 che corrisponde al compenso minimo di un'ora di prestazione, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative.

La donna destinataria del bonus, a pena di riconoscimento delle spese sostenute, deve dare evidenza dei servizi professionali per l'infanzia di cui si è effettivamente avvalsa e dei periodi di utilizzo degli stessi (allegato B2).

L'erogazione del *bonus* è subordinata alla effettiva durata del contratto di lavoro sottoscritto e alla permanenza al lavoro della donna destinataria del contributo e comunque non oltre 6 mesi..

Si decade dal diritto al Bonus di Conciliazione, nelle ipotesi in cui la donna:

- a) interrompa, senza giustificato motivo, il contratto di lavoro sottoscritto;
- b) abbia effettuato dichiarazioni mendaci concernenti le condizioni per ottenere il *bonus*.

Nei casi di interruzione senza giustificato motivo del contratto di lavoro il bonus viene erogato con riferimento alle ore di servizio fruite nel periodo di riferimento, il cui termine corrisponde con l'ultimo giorno lavorativo effettivo.

In presenza di irregolarità nell'utilizzo del contributo, decade dal contributo e saranno applicate le disposizioni previste dalla normativa comunitaria, nazionale e regionale di riferimento, nonché dal presente Avviso.

26. Termini e modalità di presentazione della domanda

Possono presentare la domanda le donne di cui all'Avviso "Adesione al Contratto di ricollocazione per le donne con figli minori", assunte da datori di lavoro privati.

E' possibile presentare solo una domanda per poter accedere ai benefici del Bonus di Conciliazione.

L'istanza di richiesta del *bonus* dovrà essere presentata utilizzando esclusivamente la modulistica allegata al presente Avviso, nello specifico:

- domanda di accesso al Bonus di conciliazione (Allegato B1)
- copia di un documento di identità in corso di validità.

Le domande per il Bonus di conciliazione devono essere presentate esclusivamente attraverso la procedura telematica accessibile dal sito www.regione.lazio.it/sigem, successivamente alla stipula del Contratto di lavoro e a decorrere dalle ore 10,00 del 31 gennaio 2017 e fino all'esaurimento delle risorse finanziarie. La procedura telematica è disponibile in un'area riservata del sito, accessibile attraverso l'inserimento delle credenziali già in possesso e ottenute al momento della presentazione della domanda di adesione al CdR.

L'inserimento delle credenziali permette l'accesso alla compilazione di tutte le sezioni previste per la presentazione della domanda.

La Regione, qualora ne ravvisi la necessità, si riserva di:

- prorogare la scadenza della presentazione delle domande;
- sospendere, riprogrammare o chiudere l'avviso.

27. Modalità di assegnazione ed erogazione del Bonus

La Direzione Regionale Lavoro, direttamente o tramite un soggetto in house providing, nominerà un apposito Nucleo istruttorio che provvederà alla verifica formale della completezza e correttezza della documentazione inviata dalla beneficiaria.

Con proprio Atto la Direzione Lavoro approverà la concessione del contributo e ne darà comunicazione all'interessata.

Il Nucleo Istruttorio può richiedere eventuali integrazioni qualora riguardino la completezza e la correttezza dei dati e delle informazioni riportati nella richiesta del *bonus*.

28. Obblighi

La donna destinataria del Bonus è tenuta a comunicare alla Regione Lazio qualsiasi variazione che comporti modifiche rispetto alla situazione personale e professionale oggetto di assegnazione del bonus.

In caso di rinuncia al *bonus*, deve presentare apposita comunicazione alla Regione Lazio, utilizzando il modulo "Rinuncia al bonus di conciliazione" (Allegato B3).

29. Rendicontazione

La beneficiaria può richiedere il rimborso delle spese relative ai servizi utilizzati, inviando alla Direzione Regionale Lavoro apposito format "Richiesta di riconoscimento del bonus" (allegato 2.B), al quale devono essere allegati i seguenti giustificativi di spesa comprovanti la fruizione dei servizi:

- nel caso di utilizzo di persona fisica (babysitting, ecc.) dovrà essere obbligatoriamente utilizzato il voucher per lavoro accessorio di cui al Decreto Legislativo n. 185/2016⁷ e alla circolare n. 1 del 17 ottobre 2016⁸ dell'ispettorato del lavoro e dovrà essere fornita ricevuta dell'acquisto del voucher per le ore corrispondenti e l'indicazione dei dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore utilizzato che saranno oggetto di verifica presso l'INPS;
- nel caso in cui la donna beneficiaria del Bonus abbia già attivato un contratto di lavoro per attività di babysitting, sarà comunque riconosciuto l'importo di € 10,00/ora fornendo copia del contratto di lavoro e prospetto orario delle ore di babysitting;
- nel caso di utilizzo di un servizio professionale collettivo pubblico o privato (nido, tagesmutter, ludoteca, ecc.), ricevuta dell'iscrizione con indicato il nome del minore indicato all'atto dell'adesione, la tipologia di servizio utilizzato e il periodo di fruizione del servizio.

È possibile presentare alla Direzione Regionale Lavoro, direttamente o tramite un soggetto in house providing, fino a due richieste di rimborso:

⁷ Consultabile al link <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/10/7/16G00198/sg>.

⁸ Consultabile al link http://www.jobsact.lavoro.gov.it/documentazione/Documents/Circolare_INL_17_ottobre_2016_n.1.pdf.

1. richiesta di rimborso intermedia per la copertura delle spese sostenute nei primi 3 mesi;
2. richiesta di rimborso finale, presentata a conclusione del periodo di fruizione del bonus e relativa alle spese sostenute negli ultimi 3 mesi di ammissibilità del contributo.

La richiesta di rimborso intermedia dovrà essere presentata, entro 30 giorni successivi bonus alla scadenza dei primi 3 mesi: qualora la richiesta dovesse pervenire in data successiva, il rimborso verrà erogato in un'unica soluzione alla conclusione del periodo di fruizione del bonus.

Potrà essere presentata anche una sola richiesta di rimborso finale a conclusione del periodo di 6 mesi di ammissibilità del contributo.

Pena la revoca del contributo, la richiesta di rimborso finale dovrà essere presentata entro 60 giorni dalla conclusione della fruizione dei servizi, salvo richieste motivate di proroghe.

La Regione Lazio dopo aver verificato l'ammissibilità della richiesta di rimborso e i relativi documenti contabili presentati – potrà procedere alla liquidazione, entro 90 giorni dal ricevimento della richiesta, tramite: accredito della somma sul C/C intestato alla destinataria del contributo.

30. Controlli, verifiche e revoche

La Regione Lazio opera controlli e verifiche, anche in loco, sulla veridicità delle dichiarazioni della donna destinataria del *bonus*.

Conformemente alla normativa di riferimento ed alle procedure adottate nell'ambito del POR FSE Lazio 2014-2020, e tenuto conto delle specificità delle misure realizzate nell'ambito del presente Avviso, ai fini della verifica della regolarità delle attività realizzate, sono previsti i seguenti controlli:

- possesso dei requisiti di cui ai punti 4 e 6 del presente Avviso;
- mantenimento dello status occupazionale.

Pertanto, le attività saranno oggetto di una sistematica azione di verifica e controllo da parte della Direzione regionale competente in materia di lavoro, secondo la normativa UE, nazionale e regionale di riferimento per l'attuazione del POR FSE.

Le verifiche e i controlli comporteranno l'esibizione di documenti giustificativi per comprovare l'utilizzo dei servizi dichiarati e per attestare che quanto dichiarato è stato realmente realizzato.

La documentazione che sarà verificata in fase di controllo, al fine di determinare l'ammontare del Bonus di Conciliazione, è quella di cui al punto 29 del presente Avviso.

La Regione Lazio si riserva la facoltà di chiedere alle destinatarie ogni chiarimento e integrazione necessaria ai fini del controllo. Le donne beneficiarie del bonus sono tenute a rispondere nei termini e nei modi indicati dall'Amministrazione pena la decadenza dal beneficio.

Qualora la donna si dimetta senza giusta causa o senza giustificato motivo, il lavoro non potrà usufruire del bonus di conciliazione.

Qualora l'abbandono avvenga dopo aver percepito il rimborso della prima tranche del bonus di cui al punto 25, la destinataria dovrà restituire quanto ricevuto con le modalità indicate nell'atto di revoca adottato dal direttore regionale competente in materia di lavoro.

Infine, in presenza di irregolarità, decade dal contributo e saranno applicate le disposizioni previste dalla normativa comunitaria, nazionale e regionale di riferimento, nonché dal presente Avviso.

31. Documentazione della Sezione B

Il presente dell'Avviso e i suoi allegati sono pubblicati, ai sensi della l. 69/2009, sul sito della Regione Lazio POR FSE 2014-2020 www.regionelazio.it/rl_lavoro e sul sito <http://www.lazioeuropa.it>.

I documenti da presentare della Sezione B sono:

- Allegato B1 Domanda di accesso al Bonus di conciliazione
- Allegato B2 Richiesta di riconoscimento contributo
- Allegato B3 Rinuncia al contributo