

**INTESA IN MATERIA DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO –
ANNO 2012
(Intesa 2)**

(Repertorio Atti n. 119CU del 25.10.2012)

ALLEGATO TECNICO

Il presente documento si pone l'obiettivo di esplicitare alcuni elementi essenziali, utili alla elaborazione e gestione dei Programmi Attuativi regionali, a valere sull'Intesa "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il 2012".

I contenuti proposti sono stati articolati in tre sezioni distinte:

- PARTE I – ASPETTI DEFINITORI E PRESUPPOSTI PER LA PRESENTAZIONE DEI PROGRAMMI ATTUATIVI
- PARTE II – FORMAT PER L'ELABORAZIONE DEL PROGRAMMA ATTUATIVO REGIONALE
- PARTE III – INDICAZIONI OPERATIVE PER LA GESTIONE

Il Dipartimento per le Pari Opportunità resta comunque a disposizione per ogni ulteriore chiarimento

PARTE I – ASPETTI DEFINITORI E PRESUPPOSTI PER LA PRESENTAZIONE DEI PROGRAMMI ATTUATIVI

Cosa si intende per immediata cantierabilità

L'immediata "cantierabilità" è uno dei requisiti essenziali ed imprescindibili che l'Intesa richiede ai programmi attuativi regionali, nell'intento di rendere operativi gli interventi a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Con tale termine si intende dunque la sussistenza di due condizioni essenziali:

- l'accertata presenza dei presupposti di immediata risposta ad un bisogno, determinata tanto dalla volontà del suo portatore quanto dalla adeguatezza e disponibilità dei mezzi a ciò necessari;
- l'immediata possibilità di avvio delle azioni/iniziative programmate, sussistendo tutte le condizioni tecniche, operative e di contesto in grado di assicurarne l'implementazione

Modalità e termini per la presentazione dei Programmi Attuativi Regionali

Cosa si intende per Referente Unitario

Al fine di assicurare la massima integrazione tra le diverse azioni programmate, ogni Amministrazione dovrà individuare la struttura di coordinamento delle politiche per la conciliazione, a fronte dei diversi interventi messi in atto dagli Assessorati (Lavoro, Politiche Sociali, Famiglia, Pari Opportunità, Urbanistica, ...). Tale Referente verrà dunque assunto quale interlocutore unico da parte del Dipartimento Pari Opportunità e dal Gruppo di Sorveglianza e Monitoraggio, per la trasmissione di informative, nonché per l'acquisizione di ogni documentazione e report relativo all'attuazione dell'intesa.

**INTESA IN MATERIA DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO –
ANNO 2012**

(Repertorio Atti n. 119CU del 25.10.2012)

PROGRAMMA ATTUATIVO REGIONALE

REGIONE CAMPANIA	
Referente unitario <u>(incaricato del coordinamento delle politiche per la conciliazione, a fronte dei diversi intermenti messi in atto dagli assessorati)</u> <i>(nominativo, indirizzo, tel, fax, e mail)</i>	Dipartimento Dell’istruzione, Della Ricerca, Del Lavoro, Delle Politiche Culturali E Delle Politiche Sociali Direzione Generale Per Le Politiche Sociali, Le Politiche Culturali, Le Pari Opportunità e il Tempo Libero Tel. 081.796.3575 – e-mail: g.12@pec.regione.campania.it dg12.uod02@pec.regione.campania.it UOD competente: “ Welfare dei Servizi e Pari Opportunità” Via Nuova Marina 19/C, 1° piano Palazzo Armieri – 80133 Napoli Tel. 081/7963602-03 fax 081/7963747 e-mail: pariopportunita@regione.campania.it Dirigente della UOD competente: Dott.ssa Fortunata Caragliano Via Nuova Marina 19/C, 1° piano Palazzo Armieri – 80133 Napoli Tel. 081/7963830 e-mail: f.caragliano@regione.campania.it
Altre Direzioni/servizi coinvolti <i>(nominativo, indirizzo, tel, fax, e mail)</i>	

Linee prioritarie di azione:	Risorse programmate
a) Azioni in grado di migliorare ed accrescere l’offerta dei servizi/interventi di cura e di altri servizi alla persona, rendendoli maggiormente accessibili, flessibili e modulabili, in risposta alle crescenti e sempre più articolate esigenze di conciliazione	
b) Iniziative in grado di sostenere modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti, promuovendo anche l’adozione di modelli e soluzioni organizzative family friendly	€ 127.000,00

c) Iniziative volte a promuovere misure di welfare aziendale rispondenti alle esigenze delle famiglie e delle imprese	€ 1.200.000,00
d) Sviluppo di nuove opportunità di lavoro e di specifici profili professionali, in grado di offrire risposte concrete alle esigenze di conciliazione	
e) Interventi in grado di accrescere l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, nonché la loro condivisione delle responsabilità di cura familiari	
f) Azioni per promuovere le pari opportunità	€ 170.000,00
g) Iniziative sperimentali, a carattere innovativo, ivi comprese le azioni promosse e coordinate dal Dipartimento delle Pari Opportunità	
Azioni trasversali facoltative	
Assistenza Tecnica per la realizzazione del Programma (<i>Importo massimo corrispondente al 4% delle risorse attribuite</i>)	
TOTALE RISORSE	€ 1.497.000,00

1. Obiettivo strategico: conciliazione ed empowerment

Indirizzi operativi:

1. miglioramento dei servizi a favore della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro per i dipendenti regionali;
2. introduzione di modalità contrattuali e forme flessibili di organizzazione del lavoro, rispondenti alle esigenze di conciliazione;
3. formazione e rafforzamento delle competenze dei dipendenti e dei dirigenti sulle tematiche di pari opportunità

2. Linee prioritarie di azione

Indicare una o più linee che si intendono perseguire:

☞① Azioni in grado di migliorare ed accrescere l'offerta dei servizi/interventi di cura di altri servizi alla persona, rendendoli maggiormente accessibili, flessibili e modulabili, in risposta alle crescenti e sempre più articolate esigenze di conciliazione

☐

Descrizione analitica della linea prioritaria:

b) Iniziative in grado di sostenere modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti, promuovendo anche l'adozione di modelli e soluzioni organizzative *family friendly*

☒

Descrizione analitica della linea prioritaria:

Progetto sperimentale “**smart working**”

La Regione Campania da anni persegue obiettivi di parità e pari opportunità tra donne e uomini cercando, al contempo, di favorire l'integrazione del principio del *mainstreaming* di genere nella cultura organizzativa dell'Ente. Nel 2010/2011 l'amministrazione ha realizzato una prima sperimentazione di telelavoro in collaborazione con il Foromez, nell'ambito del Progetto “Azioni Positive: interventi di formazione per dipendenti regionali sul tema delle Pari opportunità”, che ha voluto dare attuazione a una serie di interventi rivolti alla conciliazione tra vita familiare e lavorativa, sperimentando modelli innovativi di azioni positive attraverso cui accrescere la

motivazione e la prospettiva di crescita professionale, favorendo processi di implementazione e rafforzamento delle politiche di gestione e di sviluppo dell'amministrazione regionale in un'ottica di genere, coerentemente con quanto previsto dalla normativa comunitaria, nazionale e regionale.

Prendendo come riferimento il *Protocollo d'Intesa tra il DPO e la Consigliera di Parità nazionale di febbraio 2016*, che ha tra le sue finalità proprio l'individuazione e la promozione di nuovi modelli organizzativi e iniziative volte a favorire l'attuazione del principio di parità tra uomini e donne nelle amministrazioni e negli enti pubblici, con l'attuale programma ci si propone di dare l'opportunità ai dipendenti regionali di favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro, attraverso lo **smart working**, ovvero il **lavoro agile** su cui il Governo ha presentato un **disegno di legge** collegato alla Legge di Stabilità 2016.

Il lavoro agile rappresenta l'occasione giusta per raggiungere il perfetto equilibrio della work life balance ossia la conciliazione di vita e lavoro dipendente. Lo smart worker è un lavoratore **dipendente** che esegue la prestazione fuori dalla sede di lavoro, anche per un solo giorno a settimana, utilizzando strumenti tecnologici per lavorare **in remoto** (pc, smartphone, tablet) senza postazione fissa in ufficio.

E' una **scelta fatta in sintonia tra datore di lavoro e lavoratore dipendente** in cui quest'ultimo si impegna a portare avanti uno o più obiettivi, utilizzando gli strumenti messi a disposizione dall'ente, ma **senza l'obbligo di presenza in ufficio**. Per la prestazione svolta il lavoratore ha diritto al medesimo trattamento economico e normativo dei colleghi che svolgono la stessa mansione all'interno dell'ente. L'obiettivo dello **smart working** è quello di **incrementare la produttività** e agevolare, al contempo, la conciliazione di vita e lavoro. L'**accordo di smart working** deve avvenire per iscritto e deve individuare, fra l'altro, i tempi di riposo, la durata massima dell'orario giornaliero e settimanale. Tra gli **obblighi del lavoratore** rientrano la cura e la custodia degli strumenti forniti dall'ente per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Tra i **diritti**, invece, rientrano la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

c) **Iniziative volte a promuovere misure di welfare aziendale rispondenti alle esigenze delle famiglie e delle imprese**

X

Descrizione analitica della linea prioritaria:

Progetto "Estate dei piccoli"

Intervento in materia di strumenti di conciliazione per le famiglie dei dipendenti della giunta regionale della Campania.

Per il consolidamento delle azioni messe in atto per sostenere le politiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, tra cui il Telelavoro e l'attuazione del micro-nido aziendale per bambini dai 3 ai 36 mesi, si intende dare continuità al progetto avviato a partire dall'estate del 2012, con la realizzazione dei servizi integrativi estivi i cui destinatari sono i figli (ed in via residuale nipoti di nonni) dei dipendenti regionali di età compresa tra i 4 e i 13 anni.

L'iniziativa ha visto nel corso degli anni la partecipazione di centinaia di bambini, con grande soddisfazione dei genitori, presso strutture qualificate presenti in regione.

Descrizione analitica della linea prioritaria:

Micro Nido Aziendale

Dal luglio 2013 è attivo il **Micro Nido Aziendale** presso la sede regionale di Palazzo Armieri, che ospita 24 bambini figli di dipendenti regionali. Con le risorse dell'Intesa si intende prorogare il

servizio, giunto alla sua scadenza triennale, attraverso una nuova procedura di gara aperta.	
Inoltre, visto il fabbisogno e le richieste pervenute, si intende attivare un nuovo micro-nido, presso altra sede regionale già individuata, al fine di favorire ampliare la platea di dipendenti beneficiari di tale importante azione di <i>work life balance</i> . Ciò in considerazione del fatto che i tempi di spostamento in una grande città come Napoli fanno della vicinanza di un servizio socio-educativo per la prima infanzia nei pressi del luogo di lavoro, uno dei più importanti fattori per favorire la conciliazione tempi di vita-lavoro.	
⑨⑩ Sviluppo di nuove opportunità di lavoro e di specifici profili professionali, in grado di offrire risposte concrete alle esigenze di conciliazione	☐
<u>Descrizione analitica della linea prioritaria:</u>	
e) Interventi in grado di accrescere l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, nonché la loro condivisione delle responsabilità di cura familiari	
f) Azioni per promuovere le pari opportunità	X
<u>Descrizione analitica della linea prioritaria:</u> Formazione e rafforzamento delle competenze dei dipendenti e dei dirigenti sulle tematiche di pari opportunità La linea di intervento intende proporre attività di formazione/laboratori per i dipendenti e le dirigenti regionali con esperti sulle tematiche relative all'attuazione dei principi di pari opportunità all'interno dell'ente, al fine di rafforzarne le conoscenze/competenze. Inoltre, al fine di migliorare la qualità e l'efficienza delle azioni intraprese dall'ente per l'attuazione del principio di parità e pari opportunità, si intende promuovere uno scambio di buone prassi con altre amministrazioni regionali sulle tematiche legate alla conciliazione e alla parità di genere. Infine, si intende impostare un sistema di monitoraggio per la valutazione di impatto degli interventi in materia di pari opportunità di genere, di flessibilità dell'organizzazione del lavoro, sull'utilizzo dei congedi parentali, in collaborazione con il CUG.	
⑪⑫ Iniziative sperimentali, a carattere innovativo, ivi comprese le azioni promosse e coordinate dal Dipartimento delle Pari Opportunità	☐
<u>Descrizione analitica della linea prioritaria:</u>	

3. Rimodulazione dei programmi attuativi

Nell'ipotesi in cui, in fase di realizzazione del programma attuativo, intervengano

- mutamenti nella natura e nelle caratteristiche dei bisogni territoriali
- cambiamenti nella struttura delle cause e delle determinanti (culturali, sociali, istituzionali, organizzative, ...) che condizionano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- specifiche contingenze e criticità realizzative

é concessa la facoltà alle Regioni di richiedere, tempestivamente e per iscritto, l'autorizzazione a rimodulare il programma di lavoro approvato.

Tali modifiche non dovranno tuttavia snaturare la logica ed i risultati attesi dalle azioni originariamente programmate.

Con riferimento ad ogni singola variazione, la richiesta dovrà evidenziare:

- l'indicazione della sezione originaria del programma attuativo che si intende modificare
- una sintesi della modifica proposta
- le ragioni giustificative delle modifiche apportate.

Si fornisce di seguito lo schema che dovrà essere utilizzato con riferimento alle singole variazioni

Sezione di riferimento:

Intervento b) Iniziative in grado di sostenere modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti, promuovendo anche l'adozione di modelli e soluzioni organizzative family friendly

Progetto sperimentale Smart working

Sintesi variazione apportata rispetto al programma originario:

Nella rimodulazione del programma attuativo si è inserita questa linea di intervento, tenuto conto delle prospettive e nuove opportunità di conciliazione offerte dal **disegno di legge** collegato alla Legge di Stabilità 2016.

Inoltre, il progresso tecnologico in atto da tempo nelle amministrazioni pubbliche consente di migliorare le prestazioni lavorative informatizzate ed il benessere dei lavoratori in un clima collaborativo e produttivo.

Ragioni giustificative:

La scelta dello smart working risponde alla sempre più pressante richiesta proveniente dai dipendenti regionali, la maggior parte dei quali risiede in località distanti dalla sede di lavoro, costretti ad affrontare quotidianamente tempi di percorrenza lunghi, alla luce anche del successo della precedente sperimentazione del Telelavoro.

Sezione di riferimento:

Intervento c) Iniziative volte a promuovere misure di *welfare* aziendale rispondenti alle esigenze delle famiglie e delle imprese

Micro-nido aziendale

Sintesi variazione apportata rispetto al programma originario:

Questa linea di intervento prevedeva esclusivamente la realizzazione dell'Estate dei piccoli. Con la presente rimodulazione si sono aggiunte risorse economiche per dare continuità e prevedere l'apertura di un nuovo micro-nido aziendale, alla luce del crescente fabbisogno di conciliazione tra tempi di vita-lavoro emerso tra i dipendenti regionali.

Ragioni giustificative:

Scarsa presenza sul territorio regionale di servizi socio-educativi per la prima infanzia e il venire

meno del welfare familiare, hanno fatto emergere da parte della folta platea dei dipendenti regionali l'esigenza di avere un asilo nido nei pressi della sede di lavoro, tenuto conto delle distanze e dei tempi di percorrenza di cui sopra.

Inoltre, la nuova programmazione strategica regionale fa della conciliazione tempi di vita-lavoro dei dipendenti un obiettivo prioritario, che ha già ottenuto come risultato l'ampliamento dell'attuale micro-nido aziendale, che non riesce a soddisfare le esigenze dei dipendenti.

In sostanza, gli interventi che si sono programmati, vedono l'impegno dell'amministrazione regionale teso al raggiungimento dello standard di qualità del **Family audit** e **gender mainstreaming**, lo strumento per la diffusione a livello nazionale della cultura della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa all'interno dei luoghi di lavoro, che ha come benefici il miglioramento delle performance aziendali, una riduzione delle disparità tra uomini e donne, che hanno diversi carichi familiari, una riduzione del tasso di assenteismo, etc.....

Sezione di riferimento:

Intervento f) Azioni per promuovere le pari opportunità

Formazione e rafforzamento delle competenze dei dipendenti e dei dirigenti sulle tematiche di pari opportunità.

Sintesi variazione apportata rispetto al programma originario:

Ragioni giustificative:

Nella rimodulazione del programma attuativo si è inserita questa linea di intervento al fine di migliorare la qualità e l'efficienza delle azioni intraprese dall'ente per l'attuazione del principio di parità e pari opportunità, tenuto conto dei numerosi progressi intervenuti nella normativa nazionale e delle direttive impartite dalla comunità europea che sollecitano le regioni al raggiungimento degli obiettivi dettati dalla Strategia Europa 2020.

4. Esperienze pregresse condotte in ambito regionale e competenze maturate (con specifico riferimento all'Intesa 2010)

I ruoli, socialmente costituiti, ascritti a maschi e femmine, insieme alle differenze biologiche ed ai pregiudizi culturali, hanno ricadute su tutti gli ambiti della vita pubblica e privata: dalla divisione sessuale del lavoro, all'accesso alle risorse, dall'autonomia nell'esercizio di specifici diritti, ruoli o aspettative attribuiti a uomini e donne.

L'adozione di una strategia di conciliazione si fonda su una gestione innovativa delle dinamiche sociali, familiari e culturali strettamente interconnesse con quelle economiche, territoriali, ambientali. In questa prospettiva, il tema della conciliazione – ovvero il tema dell'equilibrio tra i diversi ambiti della vita - esce dalla riduttiva ottica di ricercare soluzioni per le esigenze personali delle donne, divenendo, invece, condizione ineludibile per il miglioramento delle condizioni di vita

di tutti e per la crescita competitiva del territorio.

Con la precedente Intesa si è puntato molto su interventi che andassero a favorire la conciliazione familiare, attraverso la mamma accogliente e l'educatrice domiciliare e al contempo creassero opportunità di lavoro nell'ambito dei servizi di cura alla persona, in una regione dove, anche le giovani, in molti casi hanno smesso di cercare lavoro.

Le linee di azione individuate con l'Intesa 2 promuovono interventi che portano ad un rafforzamento di attività concrete per il miglioramento del benessere lavorativo, come il consolidamento delle competenze del personale e dei dirigenti operanti sulla tematica e non solo e come lo *smart working*, quale forma flessibile di modalità di lavoro presso l'amministrazione regionale e in parte puntano a diffondere sempre di più gli strumenti della conciliazione, ampliando e prevedendo l'apertura di un nuovo microclima aziendale.

5. Eventuali sinergie con interventi già programmati o in corso di attuazione a livello regionale e/o locale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Il presente progetto è realizzato in coerenza con gli interventi che nell'ultimo biennio la Regione Campania ha messo in campo in materia di politiche di conciliazione, come risulta dalla sintesi seguente.

Sinergie con interventi programmati nell'ambito del Fondo Sociale Europeo

Le misure di sensibilizzazione e di incentivo all'utilizzo dei congedi parentali sono connesse a quanto la Regione ha messo in campo con le seguenti misure:

- l'Avviso Pubblico “**Accordi Territoriali di genere**”, che finanzia azioni di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro per un valore di 7 Meuro. La misura prevede la stipula di accordi tra enti pubblici e privati, compreso i sindacati e i datori di lavoro, volti a promuovere azioni di alleggerimento dei carichi di lavoro: tele-lavoro, maggiordomo aziendale (che svolge disbrigo pratiche per conto dei genitori impiegati presso la stessa azienda), baby trasporto sociale, contratti di lavoro flessibili, rientro facilitato dalla maternità, ecc....

L'Avviso ha visto la realizzazione di 77 progetti. Tra i partenariati costituiti per la stipulazione degli accordi, 55 riguardano enti locali: 34 Comuni, 17 Ambiti Territoriali e 3 Province.

Attualmente è stato pubblicato il nuovo bando di Accordi territoriali di genere.

Le misure del presente progetto, finalizzate alla qualificazione di professioni da inserire all'interno di servizi inerenti la conciliazione risultano coerenti con le seguenti misure:

- Avviso pubblico per il “Finanziamento di **Asili Nido e di Micro-Nidi Aziendali** Asse II Ob.Op. f1 (D.D. n 44 del 24 febbraio 2010). L'Avviso ha previsto azioni complementari tra il P.O.R. FESR (Ob.Op. 6.3 "Città solidali e scuole aperte") ed il P.O.R. FSE che comprendono sia interventi strutturali (5 Meuro a valere sul FESR), sia interventi di rafforzamento dei servizi erogati (8 Meuro a valere sull'FSE). E' stata finanziata la realizzazione di nuovi asili nido o micronidi aziendali, attraverso l'ampliamento, la ristrutturazione e/o l'ammodernamento di strutture già esistenti presso i luoghi di lavoro. L'intervento è in corso di esecuzione.

Sinergie con altre iniziative e programmi regionali

Vanno segnalate le altre misure che nell'ultimo biennio la Regione ha messo in campo in materia di politiche di conciliazione, anche in coerenza con la strategia complessiva di raggiungimento degli

obiettivi di servizio:

- Avviso Pubblico per il finanziamento di **Asili Nido, di Micro Nidi Comunali** e di Progetti per Servizi Integrativi, innovativi e/o sperimentali.
- Interventi per la promozione di pari opportunità.(Contratto CC.LL. 98/2001, D.G.R. n. 6960 del 22/12/2000)” Realizzazione di Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro. **Centro estivo rivolto a dipendenti** della Regione Campania
 - Approvazione di un riparto di risorse destinate agli ambiti territoriali per la **realizzazione di nidi e micronidi per bambini da 0 a 36 mesi** (POR FESR 2007-2013, DD n. 872 del 21/11/2012, riparto per complessivi € 29.500.000,00).

6. Modalità di divulgazione degli interventi proposti, attraverso la comunicazione istituzionale

Le azioni di comunicazione e divulgazione degli interventi previsti saranno inseriti, con un piano di attività e un crono programma specifico, nel processo di comunicazione istituzionale della Regione Campania.

In particolare si prevede di realizzare:

- materiali informativi da pubblicare sui siti istituzionali
- brochure, locandine, manifesti
- newsletter istituzionale
- pubblicazione sul bollettino ufficiale regionale dei dispositivi di attuazione previsti
- organizzazione di seminari ed eventi pubblici di divulgazione e informazione delle opportunità previste

7. Modalità, termini e contenuti dell'avvenuto accordo ANCI e UPI Regionali

8. Descrizione degli interventi proposti in relazione alle singole linee prioritarie di azione per il 2012, specificando contenuti, articolazione operativa, attori pubblici e privati coinvolti, aree territoriali interessate, risultati attesi, trasferibilità e sostenibilità

LINEA PRIORITARIA DI AZIONE:

Titolo dell'intervento

Intervento b) Iniziative in grado di sostenere modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti, promuovendo anche l'adozione di modelli e soluzioni organizzative family friendly

Progetto sperimentale Smart working

<u>Tipologia di intervento¹:</u>	Importo programmato
X a titolarità regionale - ☐ a regia regionale	Euro 127.000,00
Il lavoro agile rappresenta l'occasione giusta per raggiungere il perfetto equilibrio della work life balance ossia la conciliazione di vita e lavoro dipendente. Lo smart worker è un lavoratore dipendente che esegue la prestazione fuori dalla sede di lavoro, anche per un solo giorno a settimana, utilizzando strumenti tecnologici per lavorare in remoto (pc, smartphone, tablet) senza postazione fissa in ufficio. E' una scelta fatta in sintonia tra datore di lavoro e lavoratore dipendente in cui quest'ultimo si impegna a portare avanti uno o più obiettivi, utilizzando gli strumenti messi a disposizione dall'ente, ma senza l'obbligo di presenza in ufficio. Per la prestazione svolta il lavoratore ha diritto al medesimo trattamento economico e normativo dei colleghi che svolgono la stessa mansione all'interno dell'ente. L'obiettivo dello smart working è quello di incrementare la produttività e agevolare, al contempo, la conciliazione di vita e lavoro. L'accordo di smart working deve avvenire per iscritto e deve individuare, fra l'altro, i tempi di riposo, la durata massima dell'orario giornaliero e settimanale. Tra gli obblighi del lavoratore rientrano la cura e la custodia degli strumenti forniti dall'ente per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Tra i diritti, invece, rientrano la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.	

¹ Per iniziative a titolarità si intendono quelle gestite direttamente dalle Amministrazioni Regionali, attraverso la realizzazione diretta o la pubblicazione di avvisi. Gli interventi a regia riguardano invece quelli delegati ad altre PPAA territorialmente competenti, che dovranno poi provvedere alla realizzazione attraverso la gestione diretta o specifiche procedure ad evidenza pubblica, finalizzate all'identificazione dei beneficiari finali.

Articolazione operativa

L'iniziativa denominata "smart working" intende coinvolgere n.15-30 dipendenti regionali nella sperimentazione di questa forma flessibile di organizzazione del lavoro che può favorire una maggiore efficienza amministrativa ed un maggiore benessere organizzativo.

Alla sperimentazione potranno partecipare n.15-30 risorse umane, su base "volontaristica", selezionate in base a criteri ispirati all'art. 57, punto 4 del CCDI 2001: a) esigenze di cura di figli minori; b) esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi; c) situazioni di disabilità psicofisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro; d) maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del lavoratore alla sede.

Attori pubblici e privati coinvolti

Regione Campania e soggetto individuato attraverso affidamento in house providing, dipendenti regionali

Aree territoriali interessate

Il progetto si realizza sul territorio della Regione Campania dove hanno sede i dipendenti coinvolti nella sperimentazione

Risultati attesi

Aumento del livello di benessere organizzativo, migliorare la conciliazione per i dipendenti e le dipendenti tra tempi di vita e di lavoro

Elementi che assicurano i presupposti di immediata cantierabilità dell'intervento:

Esperienza istituzionale e organizzativa dei soggetti coinvolti nella gestione di strumenti analoghi; attuazione di misure recenti a regia regionale che stanno diffondendo sul territorio una rete di servizi e una sensibilità culturale nei confronti delle politiche di conciliazione e in generale delle pari opportunità

Elementi che sostengono la trasferibilità e sostenibilità dell'iniziativa

Possibile sostenibilità con altre fonti di finanziamento per il prosieguo dell'intervento negli anni successivi.

Metodologie e strumenti di monitoraggio programmati con riferimento agli stati di avanzamento della spesa, delle azioni attivate e dei risultati da conseguire

Il monitoraggio degli interventi programmati e la valutazione dei risultati prevede l'utilizzo di strumenti differenti a seconda del differente livello e degli oggetti di lavoro specifici.

L'attività di monitoraggio, infatti, è prevista come funzione utile a:
- descrivere gli stadi di avanzamento sia delle singole attività sia dell'intero progetto;
- mantenere la coerenza delle attività in fase di realizzazione rispetto a quelle progettate;

- segnalare al gruppo di lavoro eventuali discrepanze rispetto a quanto previsto in fase di progettazione;
- registrare eventuali imprevisti durante la realizzazione delle attività,
- acquisire consapevolezza su quanto accade durante lo svolgimento delle attività,
- rendere visibile la qualità dell'intervento, raccogliere informazioni utili alla valutazione,
- verificare periodicamente il raggiungimento degli obiettivi.

Sistema degli attori territoriali che si intende coinvolgere

n.	Q.tà	Tipologia	Ruolo/modalità di coinvolgimento
1	1	Operatore individuato attraverso procedura di evidenza pubblica	Soggetto attuatore dell'iniziativa
2			

Destinatari che ci si aspetta di raggiungere

(indicare, numero e tipologia di destinatari che ci si attende di raggiungere alla fine delle azioni programmate)

n.	Q.tà	Tipologia	Benefici e modalità di coinvolgimento
1	15-30	Dipendenti	Migliorare il benessere lavorativo e familiare
2			

Indicatori di realizzazione attesi

Output: utilizzati per misurare lo stato di avanzamento o di realizzazione fisica di un intervento

n.	Descrizione	Rilevazione	Q.tà
1		Baseline	0
		Valore atteso	30

Indicatori di risultato attesi

Outcome: misurano gli effetti diretti o immediati che l'intervento genera sul contesto di riferimento del Programma. Questi indicatori possono essere di natura fisica (riduzione del tempo di attesa per accedere ad un servizio, ecc.) o finanziaria (riduzione dei costi di alcune prestazioni specifiche, ecc.).

n.	Descrizione	Rilevazione	Q.tà
1	Riduzione giorni di assenza per malattia	Baseline	6
		Valore atteso	4
2	Riduzione dei congedi/permessi	Baseline	5
		Valore atteso	3

<u>Titolo dell'intervento</u>	
Intervento c) Iniziative volte a promuovere misure di <i>welfare</i> aziendale rispondenti alle esigenze delle famiglie e delle imprese	
<u>Estate dei piccoli</u>	
<u>Tipologia di intervento²</u>	Importo programmato
X a titolarità regionale - ☐ a regia regionale	Euro € 220.000,00
<u>Contenuti:</u> La tematica della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro rappresenta un elemento centrale nel contesto delle politiche di pari opportunità avviate dalla Regione Campania. In continuità con le azioni messe in atto per sostenere le politiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, tra cui il Telelavoro, nell'ambito delle azioni positive per i dipendenti e le dipendenti regionali, ha previsto la realizzazione di specifici interventi in materia di strumenti di conciliazione per la famiglia come la realizzazione del micro-nido aziendale relativo che si rivolge ai bambini dai 12 ai 36 mesi, nell'ottica di promuovere progetti sperimentali che riguardino il welfare aziendale e che migliorino il benessere lavorativo dei propri dipendenti, l'Amministrazione regionale intende riproporre il Progetto "Estate dei piccoli": interventi in materia di strumenti di conciliazione per le famiglie dei dipendenti della giunta regionale della Campania.	

² Per iniziative a titolarità si intendono quelle gestite direttamente dalle Amministrazioni Regionali, attraverso la realizzazione diretta o la pubblicazione di avvisi. Gli interventi a regia riguardano invece quelli delegati ad altre PPAA territorialmente competenti, che dovranno poi provvedere alla realizzazione attraverso la gestione diretta o specifiche procedure ad evidenza pubblica, finalizzate all'identificazione dei beneficiari finali.

Articolazione operativa

L'iniziativa denominata "Estate dei piccoli, già realizzata dall'estate 2012, prevede dei servizi integrativi estivi i cui destinatari sono i figli e i nipoti dei dipendenti regionali di età compresa tra i 4 e i 13 anni. Il servizio prevede la partecipazione gratuita dei bambini a dei campus settimanali nel corso dei quali essi svolgeranno attività educative e ricreative. Le attività prevedono lo svolgimento di laboratori scientifici e di creatività, attività sportive e uscite sul territorio presso siti di interesse naturalistico. Tutte le attività previste si caratterizzano per approccio ludico ed educativo al tempo stesso allo scopo di potenziare le capacità creative ed espressive del bambino. I bambini saranno suddivisi per fasce di età e saranno seguiti da personale specializzato.

I campus settimanali durano cinque giorni, dal lunedì al venerdì dalle 9:00 alle 16:00 e prevedono il servizio mensa. È previsto, inoltre, il servizio di trasporto in autobus all'andata e al ritorno in orario prestabilito con fermata presso le sedi della Regione Campania.

Attori pubblici e privati coinvolti

Regione Campania e istituzioni sociali private, dipendenti regionali

Aree territoriali interessate

Il progetto si realizza sul territorio della città di Napoli e delle 4 città capoluogo di provincia

Risultati attesi

Aumento del livello di sostegno al lavoro di cura (nei mesi estivi) dei bambini di età 4-13anni per i dipendenti e le dipendenti della Regione

Miglioramento dell'offerta di servizi di conciliazione per i dipendenti e le dipendenti

Elementi che assicurano i presupposti di immediata cantierabilità dell'intervento:

Esperienza istituzionale e organizzativa dei soggetti coinvolti nella gestione di strumenti analoghi; attuazione di misure recenti a regia regionale che stanno diffondendo sul territorio una rete di servizi e una sensibilità culturale nei confronti delle politiche di conciliazione e in generale delle pari opportunità

Elementi che sostengono la trasferibilità e sostenibilità dell'iniziativa

Possibile finanziamento con risorse regionali per il prosieguo dell'intervento negli anni successivi.

Metodologie e strumenti di monitoraggio programmati con riferimento agli stati di avanzamento della spesa, delle azioni attivate e dei risultati da conseguire

Il monitoraggio degli interventi programmati e la valutazione dei risultati prevede l'utilizzo di strumenti differenti a seconda del differente livello e degli oggetti di lavoro specifici.

L'attività di monitoraggio, infatti, è prevista come funzione utile a:

- descrivere gli stadi di avanzamento sia delle singole attività sia dell'intero progetto;
- mantenere la coerenza delle attività in fase di realizzazione rispetto a quelle progettate;
- segnalare al gruppo di lavoro eventuali discrepanze rispetto a quanto previsto in fase di progettazione;
- registrare eventuali imprevisti durante la realizzazione delle attività,

- acquisire consapevolezza su quanto accade durante lo svolgimento delle attività,
- rendere visibile la qualità dell'intervento, raccogliere informazioni utili alla valutazione,
- verificare periodicamente il raggiungimento degli obiettivi.

Sistema degli attori territoriali che si intende coinvolgere

n.	Q.tà	Tipologia	Ruolo/modalità di coinvolgimento
1	5	Operatori economici del privato sociale	Soggetti attuatori dell'iniziativa individuati attraverso procedura di gara negoziata
2			

Destinatari che ci si aspetta di raggiungere

(indicare, numero e tipologia di destinatari che ci si attende di raggiungere alla fine delle azioni programmate)

n.	Q.tà	Tipologia	Benefici e modalità di coinvolgimento
1	300	Famiglie di dipendenti	Migliorare il benessere lavorativo e familiare
2			

Indicatori di realizzazione attesi

Output: utilizzati per misurare lo stato di avanzamento o di realizzazione fisica di un intervento

n.	Descrizione	Rilevazione	Q.tà
1	N. di bambini presi in carico nel servizio estivo per bambini 4 -13 anni figli di dipendenti regionali	Baseline	300
		Valore atteso	400

Indicatori di risultato attesi

Outcome: misurano gli effetti diretti o immediati che l'intervento genera sul contesto di riferimento del Programma. Questi indicatori possono essere di natura fisica (riduzione del tempo di attesa per accedere ad un servizio, ecc.) o finanziaria (riduzione dei costi di alcune prestazioni specifiche, ecc.).

n.	Descrizione	Rilevazione	Q.tà
1	Riduzione giorni di assenza per malattia	Baseline	6
		Valore atteso	4

<u>Titolo dell'intervento</u>	
Intervento c) Iniziative volte a promuovere misure di welfare aziendale rispondenti alle esigenze delle famiglie e delle imprese Micro-nido aziendale	
<u>Tipologia di intervento</u>³:	Importo programmato
X a titolarità regionale - ☐ a regia regionale	Euro € 980.000,00
<u>Contenuti:</u> La tematica della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro rappresenta un elemento centrale nel contesto delle politiche di pari opportunità avviate dalla Regione Campania. Nell'ambito delle azioni positive per i dipendenti e le dipendenti regionali, dal luglio 2013 è attivo il Micro Nido Aziendale presso la sede regionale di Palazzo Armieri, che ospita 24 bambini figli di dipendenti regionali. Con le risorse dell'Intesa si intende prorogare il servizio, giunto alla sua scadenza triennale attraverso una nuova procedura di gara aperta. Inoltre, visto il fabbisogno e le richieste pervenute, si intende programmare l'attivazione di un nuovo micro-nido, presso un'altra sede regionale, al fine di favorire le esigenze di conciliazione di tutti i dipendenti, come prima azione di <i>work life balance</i> , considerata l'importanza della vicinanza di un servizio socio-educativo per la prima infanzia nei pressi del luogo di lavoro, alla luce dei tempi di spostamento in una grande città come Napoli, nell'ottica di promuovere progetti sperimentali che riguardino il welfare aziendale e che migliorino il benessere lavorativo dei propri dipendenti.	

³ Per iniziative a titolarità si intendono quelle gestite direttamente dalle Amministrazioni Regionali, attraverso la realizzazione diretta o la pubblicazione di avvisi. Gli interventi a regia riguardano invece quelli delegati ad altre PPAA territorialmente competenti, che dovranno poi provvedere alla realizzazione attraverso la gestione diretta o specifiche procedure ad evidenza pubblica, finalizzate all'identificazione dei beneficiari finali.

Articolazione operativa

L'iniziativa denominata "micro-nido aziendale" si articolerà presso due sedi regionali, con due spazi dedicati all'ospitalità di circa 30 bambini tra i 12 e 36 mesi.

Attualmente è attivo il micro-nido presso la sede regionale di Palazzo Armieri, Napoli, affidato alla gestione della Cooperativa Scacco Matto.

Con le risorse destinate a questo intervento, si intende dare continuità alla sede già operativa del nido, nonché procedere alla indizione di due gare, sia per l'affidamento della gestione del prossimo triennio del Nido esistente, che per selezionare il soggetto gestore della nuova sede presso altri spazi regionali, da individuare.

Attori pubblici e privati coinvolti

Regione Campania e istituzioni sociali private , dipendenti regionali

Aree territoriali interessate

Il progetto si realizza sul territorio della città di Napoli

Risultati attesi

Aumento del livello di sostegno al lavoro di cura dei bambini di età compresa tra 1-3 anni per i dipendenti e le dipendenti della Regione

Miglioramento dell'offerta di servizi di conciliazione per i dipendenti e le dipendenti

Elementi che assicurano i presupposti di immediata cantierabilità dell'intervento:

Esperienza istituzionale e organizzativa dei soggetti coinvolti nella gestione di strumenti analoghi; attuazione di misure recenti a regia regionale che stanno diffondendo sul territorio una rete di servizi e una sensibilità culturale nei confronti delle politiche di conciliazione e in generale delle pari opportunità

Elementi che sostengono la trasferibilità e sostenibilità dell'iniziativa

Possibile finanziamento con risorse regionali per il prosieguo dell'intervento negli anni successivi.

Metodologie e strumenti di monitoraggio programmati con riferimento agli stati di avanzamento della spesa, delle azioni attivate e dei risultati da conseguire

Il monitoraggio degli interventi programmati e la valutazione dei risultati prevede l'utilizzo di strumenti differenti a seconda del differente livello e degli oggetti di lavoro specifici.

L'attività di monitoraggio, infatti, è prevista come funzione utile a:

- descrivere gli stadi di avanzamento sia delle singole attività sia dell'intero progetto;
- mantenere la coerenza delle attività in fase di realizzazione rispetto a quelle progettate;
- segnalare al gruppo di lavoro eventuali discrepanze rispetto a quanto previsto in fase di progettazione;
- registrare eventuali imprevisti durante la realizzazione delle attività,

- acquisire consapevolezza su quanto accade durante lo svolgimento delle attività,
- rendere visibile la qualità dell'intervento, raccogliere informazioni utili alla valutazione,
- verificare periodicamente il raggiungimento degli obiettivi.

Sistema degli attori territoriali che si intende coinvolgere

n.	Q.tà	Tipologia	Ruolo/modalità di coinvolgimento
1	2	Operatori economici individuati attraverso procedura di gara	Soggetto attuatore dell'iniziativa
2			

Destinatari che ci si aspetta di raggiungere

(indicare, numero e tipologia di destinatari che ci si attende di raggiungere alla fine delle azioni programmate)

n.	Q.tà	Tipologia	Benefici e modalità di coinvolgimento
1	55-60	Famiglie di dipendenti	Migliorare il benessere lavorativo e familiare
2			

Indicatori di realizzazione attesi

Output: utilizzati per misurare lo stato di avanzamento o di realizzazione fisica di un intervento

n.	Descrizione	Rilevazione	Q.tà
1	Rilevazione del benessere organizzativo e familiare	Questionario	55-60

Indicatori di risultato attesi

Outcome: misurano gli effetti diretti o immediati che l'intervento genera sul contesto di riferimento del Programma. Questi indicatori possono essere di natura fisica (riduzione del tempo di attesa per accedere ad un servizio, ecc.) o finanziaria (riduzione dei costi di alcune prestazioni specifiche, ecc.).

n.	Descrizione	Rilevazione	Q.tà
1	Riduzione giorni di assenza per malattia	Baseline	6
		Valore atteso	4
2	Riduzione dei congedi/permessi	Baseline	5
		Valore atteso	3

<u>Titolo dell'intervento</u>	
Intervento f) Azioni per promuovere le pari opportunità	
<u>Tipologia di intervento⁴:</u>	Importo programmato
X a titolarità regionale - ☐ a regia regionale	Euro 170.000,00
Formazione per i dipendenti e le dipendenti sulle tematiche di pari opportunità La linea di intervento intende proporre attività di formazione/laboratori per i dipendenti e i dirigenti regionali realizzati con la partecipazione di esperti sulle tematiche relative all'attuazione dei principi di pari opportunità all'interno dell'ente, al fine di rafforzarne le conoscenze/competenze del personale amministrativo. Inoltre, al fine di migliorare la qualità e l'efficienza delle azioni intraprese dall'ente per l'attuazione del principio di parità e pari opportunità, si intende promuovere uno scambio di buone prassi con altre amministrazioni regionali sulle tematiche legate alla conciliazione e alla parità di genere. Infine, si intende impostare un sistema di monitoraggio per la valutazione di impatto degli interventi in materia di pari opportunità di genere, di flessibilità dell'organizzazione del lavoro, sull'utilizzo dei congedi parentali, in collaborazione con il CUG..	

⁴ Per iniziative a titolarità si intendono quelle gestite direttamente dalle Amministrazioni Regionali, attraverso la realizzazione diretta o la pubblicazione di avvisi. Gli interventi a regia riguardano invece quelli delegati ad altre PPAA territorialmente competenti, che dovranno poi provvedere alla realizzazione attraverso la gestione diretta o specifiche procedure ad evidenza pubblica, finalizzate all'identificazione dei beneficiari finali.

Articolazione operativa

Da programmare con il soggetto che realizzerà le attività formative, nonché con le altre amministrazioni coinvolte

Attori pubblici e privati coinvolti

Regione Campania, altre Amministrazioni regionali interessate, soggetto individuato attraverso procedura di gara, dipendenti regionali

Aree territoriali interessate

Territorio nazionale

Risultati attesi

Aumento del livello di conoscenza delle normative di pari opportunità

Miglioramento della programmazione di interventi a sostegno della conciliazione di tempi di vita e di lavoro

Elementi che assicurano i presupposti di immediata cantierabilità dell'intervento:

L'immediata cantierabilità dell'intervento è garantita dai seguenti elementi:

- La presenza di strumenti di programmazione e documenti "quadro" già predisposti e approvati (Piano Sociale Regionale);

Elementi che sostengono la trasferibilità e sostenibilità dell'iniziativa

Da programmare con il soggetto che realizzerà le attività formative, nonché con le altre amministrazioni coinvolte

Metodologie e strumenti di monitoraggio programmati con riferimento agli stati di avanzamento della spesa, delle azioni attivate e dei risultati da conseguire

Il monitoraggio degli interventi programmati e la valutazione dei risultati prevede l'utilizzo di strumenti differenti a seconda del differente livello e degli oggetti di lavoro specifici.

L'attività di monitoraggio, infatti, è prevista come funzione utile a:

- descrivere gli stadi di avanzamento sia delle singole attività sia dell'intero progetto;
- mantenere la coerenza delle attività in fase di realizzazione rispetto a quelle progettate;
- segnalare al gruppo di lavoro eventuali discrepanze rispetto a quanto previsto in fase di progettazione;
- registrare eventuali imprevisti durante la realizzazione delle attività,
- acquisire consapevolezza su quanto accade durante lo svolgimento delle attività,
- rendere visibile la qualità dell'intervento, raccogliere informazioni utili alla valutazione,
- verificare periodicamente il raggiungimento degli obiettivi.

Sistema degli attori territoriali che si intende coinvolgere			
n.	Q.tà	Tipologia	Ruolo/modalità di coinvolgimento
1	6	Amministrazioni regionali	Scambio buone prassi
2			

Destinatari che ci si aspetta di raggiungere (indicare, numero e tipologia di destinatari che ci si attende di raggiungere alla fine delle azioni programmate)			
n.	Q.tà	Tipologia	Benefici e modalità di coinvolgimento
1	12	Amministratori/trici regionali	Scambio buone prassi
2	100	Dipendenti regionali	Seminari /laboratori
3			
4			
5			

Indicatori di realizzazione attesi Output: utilizzati per misurare lo stato di avanzamento o di realizzazione fisica di un intervento			
n.	Descrizione	Rilevazione	Q.tà
1	N. di seminari e workshop realizzati sul territorio	Baseline	0
		Valore atteso	10
2	N. di Amministratrici e Amministratori coinvolti	Baseline	0
		Valore atteso	Almeno 1 per ciascuna regione coinvolta

Indicatori di risultato attesi Outcome: misurano gli effetti diretti o immediati che l'intervento genera sul contesto di riferimento del Programma. Questi indicatori possono essere di natura fisica (riduzione del tempo di attesa per accedere ad un servizio, ecc.) o finanziaria (riduzione dei costi di alcune prestazioni specifiche, ecc.).			
n.	Descrizione	Rilevazione	Q.tà
1	Aumento del livello di conoscenza delle normative e degli strumenti per la conciliazione di tempi di vita e di lavoro	Baseline	0
		Valore atteso	10
2	Trasferimento delle buone prassi negli interventi programmati dall'amministrazione regionale	Baseline	0
		Valore atteso	1

Indicatori di impatto attesi Misurano gli effetti di medio-lungo periodo dell'intervento rispetto alle principali variabili sociali, economiche, culturali, etc.	
n.	Descrizione
1	
4	
5	
6	

Per le iniziative a regia regionale

(Declinare l'attuazione dell'iniziativa in relazione alle diverse amministrazioni cui si ipotizza di delegare la realizzazione delle attività)

n.	Denominazione Amministrazione	Contenuti dell'intervento/ iniziativa/progettualità	Importo affidato
1			
2			
3			
5			
6			

Procedure amministrative ed operative programmate	Bimestri di realizzazione											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Atto di delega agli Enti locali per la gestione dell'intervento												
2. Avvio procedura per la selezione dei beneficiari (pubblicazione avviso, etc.)												
3. Avvio fase valutazione												
4. Conclusione procedura per la selezione dei destinatari												
5. Pubblicazione graduatoria/aggiudicazione (beneficiari)												
6. Avvio esecuzione attività progettuali												
7. Liquidazione acconti ai beneficiari												
8. Conclusione attività progettuali												
9. Liquidazione del saldo finale al beneficiario												
10.												

Si richiede di indicare, con il miglior livello di dettaglio, l'insieme delle procedure amministrative e operative che dovranno essere poste in essere per assicurare il rispetto dei tempi e delle attività programmate. A tale proposito, il livello minimo di informazioni riportate dovrà prevedere:

- Atto di delega agli Enti locali per la gestione dell'intervento
- Avvio procedura per la selezione dei beneficiari (pubblicazione avviso, etc.)
- Avvio fase valutazione
- Conclusione procedura per la selezione dei destinatari
- Pubblicazione graduatoria/aggiudicazione (beneficiari)
- Avvio esecuzione attività progettuali
- Liquidazione acconti ai beneficiari
- Conclusione attività progettuali
- Liquidazione del saldo finale al beneficiario

Qualora necessario, aggiungere righe alla tabella.

SI PREGA DI DUPLICARE LA SCHEDA DI RIFERIMENTO PER CIASCUNA DELLE LINEE DI AZIONE IDENTIFICATE NEL PROGRAMMA ATTUATIVO

ASSISTENZA TECNICA PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGRAMMA ATTUATIVO

<u>Modalità di affidamento:</u>	<u>Importo programmato</u>
☐ procedura ad evidenza pubblica - ☐ affidamento in house providing	Euro
<u>Contenuto dei servizi di assistenza tecnica richiesti:</u>	
<u>Tipologia di prestazioni e modalità erogative delle stesse:</u>	

PARTE III – INDICAZIONI OPERATIVE PER LA GESTIONE

Indice dei contenuti

1. Gruppo di Sorveglianza e Monitoraggio
2. Utilizzo loghi per diffusione
3. Rimodulazione dei programmi attuativi
4. Modalità per la richiesta e la concessione della proroga
5. Sistema unitario di rilevazione
6. Assistenza Tecnica alla realizzazione dei Programmi Attuativi

1. Gruppo di Sorveglianza e Monitoraggio

Accertata l'efficacia del modello di *governance* interistituzionale sperimentato nell'ambito dell'Intesa 2010, è stato ritenuto di costituire, anche con riferimento all'Intesa 2012, un Gruppo di Sorveglianza e Monitoraggio dell'iniziativa, composto da due rappresentanti del Dipartimento per le Pari Opportunità, due rappresentanti del Dipartimento per la Famiglia, due rappresentanti delle Regioni e delle Province autonome, un rappresentante dell'ANCI ed un rappresentante dell'UPI.

Al gruppo di Lavoro sono attribuite le seguenti funzioni:

- a) valutazione di coerenza di quanto indicato nei programmi attuativi presentati dalle Regioni - con i contenuti della presente Intesa;
- b) valutazione delle relazioni, intermedia e finale, sull'utilizzo delle risorse presentate dalle Regioni a supporto dell'erogazione delle quote di finanziamento a saldo;
- c) verifica dell'adozione degli strumenti e del rispetto della periodicità delle relazioni di monitoraggio, trasmesse, potendo anche predisporre check list, format e modelli a supporto del monitoraggio nell'ottica della progressiva costruzione di un sistema unitario di rilevazione e comunicazione degli avanzamenti degli interventi in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- d) analisi e valutazione dei dati di monitoraggio trasmessi dalle Regioni al fine di rendere disponibili, per tutte le Amministrazioni coinvolte, l'avanzamento attuativo delle finalità specifiche dell'Intesa;
- e) valutazione dell'opportunità di concedere proroghe alla convenzione attuativa del programma di lavoro presentato, per un periodo ulteriore di massimo 6 mesi, rispetto ai 24 disciplinati dall'Intesa;
- f) valutazione di eventuali richieste di rimodulazione, modifica ed integrazione ai programmi attuativi presentati dalle Regioni, avendo cura che le stesse non comportino variazioni sostanziali nelle finalità specifiche prescelte o non snaturino la logica ed i risultati attesi dalle azioni originariamente programmate.

2. Utilizzo del logo del Dipartimento per le Pari Opportunità

Dal finanziamento del programma attuativo discende l'obbligo per le Regioni di divulgare le opportunità offerte dalla presente Intesa, attraverso gli strumenti di comunicazione istituzionale e di utilizzare il logo ufficiale del Dipartimento per le Pari Opportunità con la dicitura "*Progetto finanziato nell'ambito dell'Intesa per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – Anno 2012*" su tutta la documentazione informativa, compresi i siti internet, e i materiali di promozione del progetto. Il predetto logo sarà fornito dall'Amministrazione all'avvio delle attività.

Il materiale informativo suddetto dovrà essere messo a disposizione dell'Amministrazione, anche su supporto informatico, ai fini della eventuale diffusione attraverso il sito istituzionale.

3. Rimodulazione dei programmi attuativi

Nell'ipotesi in cui, in fase di realizzazione del programma attuativo, intervengano

- mutamenti nella natura e nelle caratteristiche dei bisogni territoriali
- cambiamenti nella struttura delle cause e delle determinanti (culturali, sociali, istituzionali, organizzative, ...) che condizionano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- specifiche contingenze e criticità realizzative

è concessa la facoltà alle Regioni di richiedere, tempestivamente e per iscritto, l'autorizzazione a rimodulare il programma di lavoro approvato.

Tali modifiche non dovranno tuttavia snaturare la logica ed i risultati attesi dalle azioni originariamente programmate.

Con riferimento ad ogni singola variazione, la richiesta dovrà evidenziare:

- l'indicazione della sezione originaria del programma attuativo che si intende modificare
- una sintesi della modifica proposta
- le ragioni giustificative delle modifiche apportate.

Si fornisce di seguito lo schema che dovrà essere utilizzato con riferimento alle singole variazioni

<u>Sezione di riferimento:</u> (numero e titolo)	
<u>Sintesi variazione apportata rispetto al programma originario:</u>	
<u>Ragioni giustificative:</u>	

Alla richiesta di rimodulazione dovrà inoltre essere allegata la versione integrale, rivisitata dell'intero programma attuativo, corredata dall'atto amministrativo di recepimento.

E' discrezione del Dipartimento pari Opportunità autorizzare tali modifiche, sentita la valutazione espressa dal Gruppo di Lavoro Interistituzionale.

Di detta autorizzazione, o del suo diniego, verrà data comunicazione formale con nota scritta.

4. Modalità per la richiesta e concessione della proroga

Qualora nel corso della realizzazione del Programma attuativo insorgano criticità tali da generare ritardi nella ultimazione delle azioni pianificate, le Regioni possono presentare una richiesta di proroga della convenzione per un periodo ulteriore di massimo sei mesi, rispetto ai 24 originariamente previsti da Intesa 2.

Tale richiesta dovrà essere formalmente inoltrata al Dipartimento Pari Opportunità almeno 60 gg prima della scadenza della convenzione e, nella stessa, dovranno essere esplicitate:

- le motivazioni alla base dei ritardi accumulati;
- la durata (espressa in mesi) della proroga richiesta;
- la riprogrammazione delle attività.

Acquisiti gli orientamenti e le valutazioni espresse dal Gruppo di Lavoro Interistituzionale, il Dipartimento per le Pari Opportunità procede ad autorizzare la proroga dei termini di chiusura del programma ovvero a motivare l'eventuale diniego.

5. Sistema unitario di rilevazione

Al fine di promuovere l'adozione di un sistema unitario di rilevazione e comunicazione degli avanzamenti, utili al monitoraggio e valutazione dei diversi Programmi Attuativi, le Regioni sono tenute a:

1. Presentare, con cadenza quadrimestrale, ed entro 30 gg dalla scadenza del quadrimestre di riferimento, i report intermedi delle attività condotte, compilati secondo specifici modelli che saranno messi a disposizione dal Dipartimento Pari Opportunità;
2. Presentare entro 60 gg dalla scadenza della convenzione, il rapporto finale di esecuzione.

Tali documenti rappresentano la base informativa che sarà utilizzata dal Gruppo di Lavoro Interistituzionale per valutare la liquidabilità del saldo finale.

Al fine di agevolare l'implementazione del sistema unico di rilevazione, il Gruppo di Lavoro Interistituzionale provvederà alla predisposizione dei modelli di rapporti intermedi e finale, che saranno messi a disposizione delle Regioni entro il primo quadrimestre dall'avvio dei programmi attuativi..

6. Assistenza Tecnica alla realizzazione dei Programmi Attuativi

Al fine di assicurare un efficace coordinamento, gestione e monitoraggio dei diversi programmi attuativi, alle Regioni è concessa la possibilità di riservare un importo massimo, corrispondente al 4% del valore delle risorse specificatamente attribuite, per l'acquisto di servizi di consulenza ed assista tecnica.

Le prestazioni acquisite dovranno essere univocamente riconducibili al sistema delle iniziative programmate nell'ambito dell'Intesa 2012 e delle stesse occorrerà dare evidenza nell'ambito dei rapporti di monitoraggio intermedio e finale.