



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

EQuIPE 2020

*Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione,
Produttività e Equilibrio vita lavoro
(+ produttività + lavoro per le donne)*

Piano Attività 2015-2016

INDICE

SCHEMA ANAGRAFICA	3
1. Descrizione delle attività	7
2. Gantt di progetto	18
3. Piano dei rilasci	21
4. Fabbisogni di professionalità	23
5. Budget economico	24

Piano di attività 2015-2016	EQUIPE 2020 Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)	
-----------------------------	--	--

SCHEDA ANAGRAFICA

Titolo dell'iniziativa
EQUIPE 2020 Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)

Durata complessiva		
Data inizio	Data fine	Durata in mesi
01/01/2015	31/12/2016	24

Budget	
Totale Budget 2015-2016	€ 4.208.786,21

Piano di attività 2015-2016	<p style="text-align: center;">EQUiPE 2020</p> <p style="text-align: center;">Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)</p>	
-----------------------------	--	--

Premessa

Il programma EQUiPE 2020 nasce in seguito alle esperienze e ai positivi risultati maturati nell'ambito del progetto La.Fem.Me - Lavoro femminile nel Mezzogiorno finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il Fondo Sociale Europeo nel periodo dal 2011 al 2014.

Nell'ambito del programma è emerso, infatti, lo stretto nesso che collega il tema dell'occupazione, in particolare femminile, con l'incremento della produttività e, quindi, con la necessità di introdurre cambiamenti organizzativi, misure di welfare aziendale a supporto della gestione dei carichi di cura familiari e azioni mirate alla flessibilità funzionale alla produzione/competitività.

Il tema dell'occupazione femminile è, quindi, interconnesso con quello della crescita economica e con le stime di crescita legate all'incremento dell'occupazione femminile a livello globale ed europeo. In particolare, le tesi e gli studi riferiti alla cosiddetta *womenomics*, affermano che dal lavoro femminile verrà l'impulso più importante alla crescita nel prossimo futuro. È stato calcolato, ad esempio, che la parità di genere fra gli occupati potrebbe incrementare il PIL in Europa del 13%. In Italia, dove il divario di genere è ancora più alto, c'è un margine di potenzialità di crescita del PIL ancora maggiore. Tali stime incontrano, peraltro, anche le proiezioni della Commissione europea che indicano il contributo connesso alla maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro pari al 1,2% del PIL entro 10 anni qualora l'Italia attuasse riforme orientate a tale scopo.

La corretta collocazione della questione femminile all'interno del tema generale della crescita economica è anche confermata dall'attuale strategia dei Fondi SIE, e in particolare del FSE, che vede per la prima volta un esplicito articolo del Regolamento del Fondo dedicato a tale priorità di investimento; nello specifico si dichiara che *gli Stati membri e la Commissione sostengono altresì azioni mirate specifiche nell'ambito di tutte le priorità di investimento ... al fine aumentare la partecipazione sostenibile e i progressi delle donne nel settore dell'occupazione, di lottare contro la femminilizzazione della povertà, di ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro e di lottare contro gli stereotipi di genere nel mercato del lavoro e nell'istruzione e nella formazione, e di promuovere la riconciliazione tra vita professionale e vita privata per tutti nonché di implementare una uguale suddivisione delle responsabilità di cura tra donne e uomini.*

Inoltre, nell'ultimo rapporto sulla situazione economica italiana realizzato dall'OCDE, tra le misure di rafforzamento del mercato del lavoro, si raccomanda la promozione di una piena partecipazione del lavoro femminile attraverso l'introduzione di schemi orari flessibili nei luoghi di lavoro e l'ampliamento dell'offerta di servizi di buona qualità per la cura dei bambini e degli anziani.¹

Il progetto La.Fem.Me, infine, è citato nel PON "Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione" (cfr. pagg. 58 e 62 del PON) come buona pratica 2014, dove le problematiche della flessibilità degli orari e dello sviluppo del welfare, rappresentano una leva strategica per l'incremento dell'occupazione femminile.

Su queste basi il programma EQUiPE è perfettamente in linea con i decreti attuativi emanati a seguito del Jobs Act, in riferimento ad esempio alle misure sperimentali di supporto alla maternità e agli interventi previsti dal Fondo per incentivare la contrattazione di secondo livello, volti a promuovere la conciliazione lavoro famiglia collegati a incrementi di produttività.²

Da tali presupposti deriva l'iniziativa di realizzare un Progetto nazionale che affronti insieme, sinergicamente e in maniera complementare rispetto ai settori di intervento, agli attori coinvolti e alle programmazioni nazionali e regionali, un'azione incentrata su più linee di intervento, in grado di incidere efficacemente sul contesto del sistema produttivo e del mercato del lavoro nel nostro Paese rispetto all'incremento e alla qualificazione dell'occupazione femminile.

Il programma, pertanto, intende promuovere misure di sviluppo dell'occupazione femminile facendo riferimento a una vision innovativa, capace di superare la logica della "tutela per le donne" e realizzare misure che consentano di generare un legame diretto, prioritariamente con il miglioramento di produttività e il recupero di competitività delle aziende.

¹ OECD, Economic Surveys Italy, Parigi Febbraio 2015.

² Art. 25, Schema di Decreto Legislativo recante attuazione dell'Art. 1 commi 8 e 9 della Legge 10 Dicembre 2014 N 183

Piano di attività 2015-2016	<p style="text-align: center;">EQUIPE 2020</p> <p style="text-align: center;">Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)</p>	
-----------------------------	--	--

Il progetto, quindi, interpreta la strategia individuata dal PON Sistemi di Politiche attive per l'occupazione con riguardo al Risultato atteso 8.2 *Aumentare l'occupazione femminile* dell'Accordo di partenariato. In particolare, mira a rimuovere proprio le cause indicate dal PON come ostative alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, quali il conflitto fra professione, maternità e famiglia accentuato dall'inadeguatezza (es. carenza o offerta non in linea con i cicli lavorativi, di servizi per l'infanzia per la fascia di età 4-12 anni e per persone non autosufficienti) e dall'eccessivo costo dei servizi di cura che impedisce a 650mila madri di entrare o rientrare nel mercato del lavoro, determinando, ogni anno, la cessazione di rapporti di lavoro dipendente per maternità o per la nascita di un figlio, di circa 20 mila donne, e intende sconnettere la scarsa propensione delle imprese italiane, specie PMI in cui è minore la capacità di investimento, a innovare, soprattutto sotto il profilo organizzativo, la gestione del lavoro. Tale opzione, se praticata tenendo in conto i livelli di produttività attesi e la flessibilità dei processi e dei tempi di lavoro, istanze delle lavoratrici e dei lavoratori, conduce all'aumento della produttività, all'abbattimento dei costi dovuti agli sprechi e alla gestione delle assenze per motivi familiari dei lavoratori, consentendo, in particolare alle donne, di entrare o restare nel mondo del lavoro con effetti positivi sulle performance aziendali e sull'economia, anche grazie al parallelo sviluppo e qualificazione di servizi di cura alla persona.

Le Linee di intervento del Progetto contribuiscono al raggiungimento di specifici Risultati attesi (RA) nell'ambito del PON, e, in particolare, agli 8.2.4 Misure di promozione del «welfare aziendale» (es. nidi aziendali, prestazioni socio-sanitarie complementari) e di nuove forme di organizzazione del lavoro family friendly (es. flessibilità dell'orario di lavoro, coworking, telelavoro, etc.), 8.2.6 Campagne di informazione e animazione territoriale finalizzate alla conoscenza e diffusione dei principali dispositivi disponibili, 8.2.7 Produzione di informazioni e di strumenti a supporto di scuole, università, enti di formazione e servizi per il lavoro finalizzati alla riduzione del mismatch tra domanda e offerta di lavoro; promuovono, inoltre, il raggiungimento dei risultati specifici direttamente connessi con le programmazioni regionali FSE che dovranno realizzare a livello territoriale, i risultati attesi 8.2.1 Voucher e altri interventi per la conciliazione, 8.2.2 Misure di politica attiva per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro, con particolare attenzione ai settori che offrono maggiori prospettive di crescita (ad esempio nell'ambito di: green economy, blue economy, servizi alla persona, servizi socio-sanitari, valorizzazione del patrimonio culturale, ICT). Le azioni previste dal programma EQUIPE (si veda più avanti il § Risultati e attività) concorrono all'incremento dell'occupazione Obiettivo Tematico 8 della programmazione 2014-2020 e, in particolare, femminile, producendo effetti diretti misurabili attraverso gli indicatori definiti per gli RA di riferimento ovvero: I) Tasso di occupazione femminile, II) Tasso di abbandono del lavoro dopo la nascita del figlio, III) Contrattazione di secondo livello che prevede misure di flessibilità e welfare aziendale.

Riassumendo, gli elementi che costituiscono la **vision del progetto** si possono sintetizzare nei seguenti punti:

- a) Inquadrare il tema della occupazione femminile nel ambito della crescita economica, così come ormai diffusamente confermato dalle tesi della womenomics (già menzionata).
- b) Costruire una governance più adeguata, solida e interconnessa a livello di titolarità dei Fondi SIE (nazionale, regionale) e competenze tematiche e territoriali (a livello orizzontale e verticale) insieme ai soggetti del mercato del lavoro (es. management aziendale, consulenti del lavoro, referenti sindacali, ecc.) per la gestione efficace della complessità del tema occupazione femminile nelle sue diverse implicazioni di carattere economico (crescita economica), sociale (qualificazione dei servizi di cura) e di sviluppo del capitale umano (orientamento, formazione e matching domanda-offerta) con l'obiettivo di fare agire simultaneamente, con chiari effetti moltiplicatori su incisività e risorse messe in campo, programmazioni nazionale e regionali in riscontro alle esigenze/raccomandazioni della Commissione Europea di concentrare gli interventi, realizzare sinergie, sviluppare la competitività dei sistemi produttivi e del mercato del lavoro.

Piano di attività 2015-2016	<p style="text-align: center;">EQUIPE 2020</p> <p style="text-align: center;">Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)</p>	
-----------------------------	--	--

- c) Dare centralità all'innovazione organizzativa (innovazione dei processi di lavoro) come uno degli aspetti chiave per incrociare le esigenze di recupero della produttività del lavoro con le esigenze diffuse di equilibrio vita-lavoro (non solo per le donne, vedi anche lavoratori maturi), secondo il cosiddetto approccio "win-win" anche per incrementare il ricorso a misure di welfare.
- d) Valorizzare le relazioni industriali e la contrattazione decentrata con l'obiettivo di trovare soluzioni normative e modelli organizzativi più efficienti per le aziende e più vicini alle preferenze dei lavoratori e delle lavoratrici.
- e) Promuovere il lavoro delle donne, adottando misure di politica attiva del lavoro "selettive". Ci si riferisce, ad esempio, a forme di incentivazione per le aziende o per le lavoratrici anche autonome o dipendenti di piccole aziende al di sotto dei 20 dipendenti, finalizzate a prevenire il fenomeno dell'abbandono dal lavoro a causa della maternità o, anche, a misure di politica del lavoro rivolte alle giovani donne per intraprendere percorsi formativi e professionali nei settori in potenziale crescita quali Green and White economy per prevenire il fenomeno della segregazione orizzontale e verticale.
- f) Qualificare l'azione di orientamento svolta da Istituti secondari di secondo grado e servizi per il lavoro (con particolare riferimento all'utilizzazione di servizi di orientamento per favorire scelte professionali verso settori, ritenuti in crescita - *green jobs* e *white jobs* e non tradizionali con l'obiettivo di contrastare fenomeni di segregazione orizzontale.

Piano di attività 2015-2016	<p style="text-align: center;">EQUIPE 2020</p> <p style="text-align: center;">Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)</p>	
-----------------------------	--	--

1. Descrizione delle attività

Il progetto EQUIPE è stato sviluppato considerando un arco temporale sessennale (l'arco della nuova programmazione dei Fondi Comunitari 2015-2020). In questo documento, tuttavia, è stata concentrata l'attenzione sul primo biennio (2015-2016), per permettere un eventuale adeguamento degli obiettivi e della destinazione delle risorse economiche ai processi di profondo cambiamento in atto nelle politiche del lavoro, e dell'evoluzione del mercato del lavoro. La progettazione delle attività per il primo biennio consentirà, inoltre, di garantire una maggiore aderenza degli interventi al ciclo di gestione finanziaria del PON - Sistemi di Politiche attive per l'Occupazione, anche attraverso la valutazione e la verifica dei primi esiti per impostare al meglio le misure e gli interventi nel futuro.

Obiettivi generali

Il programma EQUIPE intende concorrere ad aumentare e qualificare l'occupazione femminile in un quadro di miglioramento dell'efficienza, la produttività e la qualità dei sistemi produttivi.

Scopo dell'intervento

Il programma EQUIPE ha lo scopo generale di aumentare il numero di aziende e di "sistemi territoriali" (es. distretti produttivi e aree interne, con particolare riferimento ai settori dell'agroindustria e del turismo) che introducono forme di organizzazione del lavoro flessibili, innovative, sostenibili, accesso a servizi di welfare aziendale/territoriale e percorsi per la gestione della maternità/paternità finalizzati a combinare l'aumento di produttività, l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro e l'aumento dell'occupazione femminile, con una specifica attenzione alle donne madri.

Il programma si prefigge anche lo scopo di qualificare il target delle giovani donne nelle professionalità emergenti della white e green economy come strategia di prevenzione della segregazione occupazionale e di creazione di occupazione.

Linee di intervento, obiettivi e attività

Per il raggiungimento dello scopo sopra indicato, il programma sarà organizzato nelle seguenti linee di intervento:

Linea di Coordinamento Generale

Ricomprende tutte le attività attinenti al processo decisionale e le relazioni con gli stakeholder nei vari momenti del ciclo di vita del progetto e a vari livelli dell'organizzazione.

Nelle fasi di avvio, definisce i criteri con cui i progetti debbono essere gestiti sulla base degli indirizzi aziendali e delle specifiche esigenze del committente. La governance di progetto recepisce tali politiche e le traduce in un quadro di riferimento entro il quale sarà gestito il progetto in termini di:

- motivazione che porta all'avvio e al suo sviluppo;
- organizzazione preposta alla gestione;
- framework di riferimento per il processo decisionale (ruoli, responsabilità, autorità);
- pianificazione dettagliata delle attività da svolgere e aggiornamento durante le fasi realizzative;
- messa a punto di una strategia per assicurare e controllare la qualità dei prodotti e dei servizi;
- criteri per lo svolgimento delle attività di monitoraggio e controllo;
- criteri per la gestione dei rischi e delle incertezze (minacce e opportunità);
- gestione dei rapporti con la committenza.

PON FSE - Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione 2014-2020	Pagina 7 di 24
---	-------------------

Piano di attività 2015-2016	<p style="text-align: center;">EQUIPE 2020</p> <p style="text-align: center;">Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)</p>	
-----------------------------	--	--

Nelle fasi realizzative, la linea di coordinamento provvede all'aggiornamento di attività e requisiti sulla base delle eventuale mutamento delle condizioni attuative.

LINEA 1 - QUALITÀ ED EFFICIENZA DEI SISTEMI PRODUTTIVI TERRITORIALI PER L'INCREMENTO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

La prima linea è rivolta ai "sistemi locali" e prevede una serie di azioni dirette verso le aziende e i sistemi territoriali, la formazione specialistica di consulenti aziendali per l'innovazione organizzativa, il welfare e la gestione aziendale della maternità/paternità (per ampliare le opportunità di diffusione di tali misure), l'attivazione di modalità inedite di incentivazione alle aziende per l'introduzione di misure di innovazione organizzativa e piani di welfare con il coinvolgimento di parti sociali, consulenti del lavoro e management aziendale.

Si prevedono, inoltre, azioni e supporto della dimensione regionale della programmazione dei Fondi SIE, orientati a sviluppare una rete di servizi di cura (pubblici e privati), capaci di rispondere alla varietà di esigenze (ciclo di vita delle cure familiari) e che tengano conto dei fabbisogni del settore produttivo locale, oltre che delle famiglie. L'azione di potenziamento dei servizi avrà anche, come effetto implicito, un ampliamento della domanda di lavoro per le donne che si somma a quella che deriva dagli investimenti in welfare aziendale. Tale azione avrà, inoltre, ricadute positive sulla varietà di servizi di cura richiesti, che può comprendere, oltre ai servizi per i bambini da 0 a 3 anni, anche quelli per i bambini da 4 a 12 anni e quelli per le persone anziane.

Il risultato generale della linea che si prevede di raggiungere è il seguente:

- Concorrere a mantenere e ad aumentare l'occupazione femminile attraverso interventi di innovazione organizzativa per favorire la flessibilità degli orari, l'introduzione di piani di welfare aziendali e territoriali e la contrattazione di secondo livello, anche con il concorso di risorse regionali e maggiori sinergie fra fondi SIE.

Questa prima linea di intervento è mirata a conseguire i seguenti obiettivi specifici:

1.1. 200 consulenti/operatori formati e qualificati per l'innovazione organizzativa/welfare aziendale e territoriale/maternità e paternità attraverso appositi percorsi formativi.

Obiettivo coerente con RA 8.2.4 Misure di promozione del «welfare aziendale» (es. nidi aziendali, prestazioni socio-sanitarie complementari) e di nuove forme di organizzazione del lavoro family friendly (es. flessibilità dell'orario di lavoro, coworking, telelavoro, etc.) del PON FSE Sistemi di Politica attiva per l'occupazione.

Organizzazione e realizzazione di percorsi formativi e laboratoriali per diffondere conoscenze e competenze in materia di innovazione organizzativa, welfare, maternità/paternità, rivolti a consulenti aziendali o che hanno ruoli chiave nell'organizzazione (es. consulenti del lavoro, commercialisti, manager, rappresentanti sindacali, rappresentanti di enti bilaterali, ecc.). I consulenti/operatori formati potranno beneficiare di un supporto in termini di tutoraggio da parte del progetto. Inoltre, attraverso le attività di assistenza tecnica alle Regioni (vedi obiettivo successivo) potranno essere messe in campo risorse economiche aggiuntive di incentivazione alle aziende sull'innovazione organizzativa su cui potranno operare i consulenti formati. Le misure di innovazione organizzativa valorizzeranno quanto previsto dai decreti delegati emanati a seguito del Jobs Act, supportando le imprese nell'utilizzo efficace della quota di risorse del Fondo per incentivare la contrattazione di secondo livello (10%), destinate in via sperimentale a promuovere la conciliazione lavoro famiglia. Nella sperimentazione di soluzioni e misure si terrà conto delle linee guida e dei modelli di riferimento che il Governo renderà disponibili. In questo modo si intende favorire un effetto moltiplicatore della

Piano di attività 2015-2016	<p style="text-align: center;">EQUIPE 2020</p> <p style="text-align: center;">Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)</p>	
-----------------------------	--	--

diffusione di tali misure presso le aziende con benefici positivi sull'occupazione femminile e la produttività del sistema.

Per la realizzazione di questo e degli altri risultati del programma, sarà attivato un Advisory Board (vedi linea 3) composto da esperti senior in possesso di competenze ed esperienze qualificate sui temi dell'innovazione organizzativa, delle relazioni industriali e delle tematiche di genere per la formazione dei consulenti aziendali, la formazione formatori, la supervisione degli interventi di formazione e diffusione realizzati nel programma, la valorizzazione/diffusione della visione del programma a livello nazionale e internazionale e l'adozione di modelli di monitoraggio e valutazione da utilizzare per orientare e diffondere le attività del programma e per rispondere alle esigenze di valutazione dell'autorità di gestione del PON FSE Sistemi di Politica attiva per l'occupazione. Non sono previsti gettoni di presenza per i componenti dell'Advisory Board.

1.2. 15 casi esemplari (Sistemi produttivi territoriali per l'incremento dell'occupazione femminile) gestiti dal progetto

Obiettivo coerente con RA 8.2.4 Misure di promozione del «welfare aziendale» (es. nidi aziendali, prestazioni socio-sanitarie complementari) e di nuove forme di organizzazione del lavoro family friendly (es. flessibilità dell'orario di lavoro, coworking, telelavoro, etc.) del PON FSE Sistemi di Politica attiva per l'occupazione. Tale obiettivo sarà raggiunto attraverso l'attivazione di team di progetto per lo sviluppo e l'attuazione di misure di innovazione organizzativa e welfare aziendale prevalentemente a livello territoriale/consortile, ossia che coinvolgano aziende appartenenti ad una stessa filiera, o distretto produttivo o a consorzi. Saranno selezionati casi esemplari, che per caratteristiche consentono di avviare misure inedite e interaziendali funzionali a recuperare produttività del sistema e a favorire un migliore equilibrio vita lavoro (ad esempio, banca delle ore interaziendale, co-datorialità per aumentare la fungibilità delle risorse umane nei sistemi produttivi locali, gestione condivisa di servizi di cura, coordinamento dei tempi dei servizi con gli orari aziendali, integrazione delle misure di innovazione organizzativa con le risorse dei fondi interprofessionali., ecc.).

Anche in questo caso, le misure di innovazione organizzativa promosse valorizzeranno quanto previsto dai decreti delegati emanati a seguito del Jobs Act, supportando le imprese nell'utilizzo efficace della quota di risorse del Fondo per incentivare la contrattazione di secondo livello (10%), destinate in via sperimentale a promuovere la conciliazione lavoro famiglia. Nella sperimentazione di soluzioni e misure si terrà conto delle linee guida e dei modelli di riferimento che il Governo renderà disponibili.

Nell'ambito di questo obiettivo, inoltre, il programma partirà dal follow up degli interventi di innovazione organizzativa avviati nell'ambito del progetto La.Fem.Me. Sarà realizzata una valutazione attenta per verificare gli effetti che tali misure comporteranno sull'occupazione femminile e sull'equilibrio vita-lavoro.

1.3. Favorire in almeno 4 Regioni e/o Province autonome interventi di sviluppo della performance del sistema territoriale: potenziamento dei servizi di cura alla famiglia; fondi per incentivare l'innovazione organizzativa e il welfare aziendale nelle piccole e medie imprese; fondi per la gestione della maternità delle lavoratrici autonome.

L'attività di assistenza tecnica alle Regioni ha l'obiettivo di moltiplicare gli interventi da realizzare sul territorio per lo sviluppo della performance del sistema produttivo locale (produttività e equilibrio vita- lavoro) e si sostanzierà nella realizzazione di confronti, co-design e supporto alla pianificazione di misure e dispositivi sperimentati a livello nazionale, da replicare o ampliare a livello territoriale. L'azione prevedrà anche l'adozione presso i servizi del territorio degli standard di qualità sulla conciliazione lavoro-famiglia identificati nell'ambito del progetto La.Fem.Me. e applicabili

Piano di attività 2015-2016	<p style="text-align: center;">EQUIPE 2020</p> <p style="text-align: center;">Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)</p>	
-----------------------------	--	--

trasversalmente ai servizi di cura dell'infanzia (4-12 anni) o il rafforzamento di misure già esistenti a livello territoriale che possono trovare una sinergia con quelli previsti a livello nazionale. Il contributo del programma nazionale sarà fornito attraverso una attività di supporto con l'obiettivo di:

- Migliorare la governance a livello locale per affrontare la complessità del problema occupazione femminile;
- Promuovere a livello territoriale lo sviluppo di forme di incentivazione dell'innovazione organizzativa guidato dall'approccio promosso da EQUIPE;
- Promuovere altre misure anche nell'ambito della Responsabilità sociale di impresa o di altri interventi che possano concorrere all'obiettivo di aumentare la flessibilità all'interno delle organizzazioni, qualificare l'offerta di servizi e favorire la contrattazione di secondo livello.

Riassumendo, gli obiettivi che si prevede di raggiungere nell'ambito di questa prima linea sono i seguenti:

1.1 - 200 consulenti/operatori formati e qualificati per l'innovazione organizzativa/welfare aziendale e territoriale/maternità e paternità attraverso appositi percorsi formativi.

1.2 - La gestione di 15 casi esemplari (rafforzamento di sistemi produttivi territoriali per l'incremento dell'occupazione femminile)

1.3 - L'assistenza tecnica a 4 Regioni e/o Province autonome per lo sviluppo di programmi dedicati al miglioramento della performance del sistema territoriale (potenziamento e qualificazione dei servizi di cura alla famiglia; stanziamento di misure per incentivare l'innovazione organizzativa e il welfare aziendale nelle piccole e medie imprese; promozione di misure di gestione della maternità delle lavoratrici autonome, ecc.)

LINEA 2 - MISURE SELETTIVE DI PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE DELLE DONNE

La seconda linea prevede azioni selettive indirette, mirate a due target distinti:

- le donne che hanno problemi a restare al lavoro a causa della maternità, con particolare attenzione alle lavoratrici dipendenti delle piccole imprese sotto i 20 dipendenti;
- le giovani donne che si affacciano al mondo del lavoro e verso la quali il progetto intende prevenire fenomeni di segregazione lavorativa e processi di dequalificazione.

Il progetto si svilupperà in sinergia con le misure dirette adottate a livello nazionale (e regionale) che prevedono già diverse forme di incentivazione al lavoro per le donne e i giovani (a livello nazionale anche attraverso la decontribuzione e defiscalizzazione), e forme di voucher per la conciliazione (comprese le misure previste a livello nazionale a partire da quelle contenute nel Jobs Act (commi 8 e 9) e nei decreti legislativi emanati il 20 febbraio 2015. La scelta della selettività rispetto ad alcuni ambiti problematici specifici, è proprio legata alla volontà di sperimentare misure "aggiuntive" e complementari alle forme di incentivazione ordinarie e a quelle già previste nei POR che contribuiscano a favorire l'erogazione ordinaria di servizi di welfare a favore delle donne impiegate in PMI. Le attività di questa seconda linea hanno un carattere sperimentale, a differenza di quanto previsto dalla linea 1 che, invece, si caratterizza per essere un'azione di sistema.

I risultati generali della linea che si prevede di raggiungere sono i seguenti:

- Rafforzare la capacità di PMI e associazioni di categoria di sviluppare e implementare misure e strumenti diretti alle donne volti a prevenire l'interruzione lavorativa e favorire la continuità professionale a seguito della maternità.

Piano di attività 2015-2016	<p style="text-align: center;">EQUIPE 2020</p> <p style="text-align: center;">Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)</p>	
-----------------------------	--	--

- Qualificare l'orientamento e indirizzare le scelte formative e lavorative verso settori in espansione con la collaborazione di Istituti di scuola secondaria e Servizi per il lavoro, in particolare pubblici.

Questa seconda linea di intervento è mirata a conseguire i seguenti obiettivi specifici:

2.1 - Assistenza tecnica alle associazioni di categoria di almeno due settori (es. artigianato e commercio) nella gestione della maternità nelle piccole imprese associate (meno di 20 dipendenti). Obiettivo coerente con RA 8.2.1 Voucher e altri interventi per la conciliazione.

Si prevede di promuovere, in via sperimentale, una o più misure per supportare le donne al rientro dalla maternità, per evitare che lascino il lavoro o per sostenere un migliore equilibrio professionale in un momento particolarmente delicato della loro vita personale e familiare. Si privilegerà il target delle lavoratrici dipendenti delle piccole imprese con meno di 20 dipendenti.

In particolare, l'azione prevede di sviluppare e co-progettare con le associazioni di categoria misure inedite e innovative, o anche misure di incentivazione utilizzando i fondi disponibili degli Enti bilaterali, per la riduzione dei costi della maternità - costi diretti o sgravi contributivi, servizi di welfare, oltre a forme da individuare insieme alle categorie produttive (snellimento procedure di assunzioni per sostituzioni, adozione forme di lavoro flessibile come il lavoro agile, sostegno alla copertura dei costi dei servizi, ecc.). In questo modo si trovano soluzioni sostenibili e aggiuntive (rispetto alle misure già previste a livello nazionale) di supporto alla gestione della maternità nelle piccole aziende.

2.2 - 40 servizi di placement scolastici e servizi per il lavoro che adottano percorsi di orientamento ai green jobs e ai white jobs per potenziare e qualificare l'offerta femminile nei due settori e prevenire forme di segregazione occupazionale. Obiettivo coerente con RA 8.2.7 Produzione di informazioni e di strumenti a supporto di scuole, università, enti di formazione e servizi per il lavoro finalizzati alla riduzione del mismatch tra domanda e offerta di lavoro del PON FSE Sistemi di Politica attiva per l'occupazione

In questo caso, si prevede di sviluppare materiale informativo/formativo e di realizzare interventi di qualificazione dei servizi di orientamento promossi dagli Istituti secondari di secondo grado e dai Servizi per il lavoro che si rivolgono a ragazze e ragazzi (cfr. servizio on line www.italialavoro.it/lafemme sezione green jobs). L'obiettivo è la promozione delle opportunità di lavoro nei settori a grande potenzialità di crescita quali green economy e white economy, ove operano profili ancora notevolmente dequalificati, e per i quali, invece, è necessario identificare standard di prestazioni professionali meglio riconosciute. Nella realizzazione del kit informativo e di orientamento e dei modelli di orientamento da proporre ai servizi si farà tesoro di quanto sviluppato nell'ambito del progetto La.Fem.Me. (vedi dopo). Gli strumenti e le modalità di realizzazione di percorsi di orientamento saranno accessibili anche on line. Sarà messa a disposizione degli Istituti di secondo grado e dei Servizi per il lavoro una lista di testimoni e di esperti per realizzare le attività di orientamento nei settori della green e white economy. Entrambi i settori saranno oggetto di investimenti e presentano livelli di innovazione che possono attrarre talenti non soltanto nelle professioni legate al lavoro dipendente, ma anche in quello autonomo, oltre all'importante contributo della ricerca applicata e dei c.d. artigiani digitali. Le attività privilegeranno modalità organizzative che prevedono il coinvolgimento di più soggetti con particolare riferimento alle imprese con l'obiettivo di sostenere la creazione di reti e partenariati fra i diversi attori a livello territoriale. I materiali prodotti e il modello di erogazione del servizio, sarà messo a disposizione (così come fatto per i prodotti sulla Green Economy) dei soggetti che svolgono attività di orientamento nell'ambito del Programma Garanzia giovani a partire dai progetti la cui realizzazione è affidata a Italia Lavoro.

Piano di attività 2015-2016	<p style="text-align: center;">EQUIPE 2020</p> <p style="text-align: center;">Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)</p>	
-----------------------------	--	--

Riassumendo, gli obiettivi che si prevede di raggiungere nell'ambito di questa seconda linea sono i seguenti.

2.1 - Assistenza tecnica alle associazioni di categoria di almeno due settori (es. artigianato e commercio) nella gestione della maternità nelle piccole imprese associate (meno di 20 dipendenti).

2.2 - Supporto all'adozione in 40 servizi di placement scolastici e servizi per il lavoro di percorsi di orientamento ai green jobs e ai white jobs per potenziare e qualificare l'offerta femminile nei due settori e prevenire forme di segregazione occupazionale.

LINEA 3 - MAINSTREAMING, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DI KNOW-HOW SU APPROCCIO EQUILIBRIO VITA LAVORO-OCCUPAZIONE FEMMINILE

Per amplificare gli impatti delle misure e garantire una maggiore sostenibilità e diffusione degli interventi, si prevede di potenziare i servizi di informazione e sensibilizzazione, anche on-line, rivolti a soggetti quali: i referenti sindacali, il management delle PMI, gli enti bilaterali, i rappresentanti delle categorie produttive e delle associazioni di categoria, i consulenti che intermediano il sistema produttivo e che, spesso, mostrano un atteggiamento pregiudiziale o, in ogni caso, difensivo/resistente verso l'innovazione delle organizzazioni produttive. Ciò per gettare le basi al fine di consolidare una solida comunità di settore formata da stakeholder in grado di promuovere processi autonomi di cambiamento e incidere nei rispettivi contesti produttivi di riferimento in modo da garantire l'azione di mainstreaming sottesa a tutto il Programma nazionale EQUILIBRIO VITA LAVORO-OCCUPAZIONE FEMMINILE.

Il risultato generale della linea di intervento prevede:

- Diffondere la cultura della innovazione organizzativa a una platea vasta di soggetti competenti e attivi nel mercato del lavoro per affermare una maggiore consapevolezza degli effetti che questa può avere sull'equilibrio vita e lavoro combinato alla produttività delle aziende ed alla crescita.

Questa terza linea di intervento è mirata a conseguire i seguenti obiettivi specifici:

3.1 - 1 servizio on line, completo e aggiornato, sulle misure e sulle pratiche promosse dal programma con l'approccio EQUILIBRIO VITA LAVORO-OCCUPAZIONE FEMMINILE. Obiettivo coerente 8.2.6 Campagne di informazione e animazione territoriale finalizzate alla conoscenza e diffusione dei principali dispositivi disponibili del PON FSE Sistemi di Politica attiva per l'occupazione.

A partire dal servizio sviluppato con il progetto La.Fem.Me., verrà ampliata l'offerta di opportunità per gli addetti ai lavori, soprattutto soggetti intermediari (consulenti del lavoro, management aziendale, rappresentanti sindacali, servizi per il lavoro), di accesso a servizi consulenziali on line, raccolta di esperienze, richiesta di informazioni e consigli, ascolto di testimonianze dirette delle aziende, raccolta di dati e informazioni aggiornate, promozione presso le aziende e sul territorio di iniziative analoghe, rafforzamento e affermazione di un nuovo approccio all'equilibrio vita-lavoro, fortemente collegato all'incremento della produttività della singola impresa e all'aumento dell'efficienza del sistema economico e produttivo nel suo complesso. Il servizio prevedrà anche sezioni specifiche dedicate alle amministrazioni regionali per facilitare lo sviluppo di misure e interventi di potenziamento dei servizi sul territorio e di rafforzamento delle misure rivolte alle aziende con un approccio EQUILIBRIO VITA LAVORO-OCCUPAZIONE FEMMINILE. Il portale supporterà, inoltre, la diffusione e messa in rete degli eventi e delle attività realizzate nell'ambito del Programma.

Piano di attività 2015-2016	<p style="text-align: center;">EQUIPE 2020</p> <p style="text-align: center;">Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)</p>	
-----------------------------	--	--

3.2 - 1 Servizio di analisi e studi sui fenomeni di interesse del programma.

La rilevanza nazionale del programma e la connotazione inedita, implicita nelle azioni, della relazione tra occupazione femminile e produttività/qualità efficienza dei sistemi produttivi locali, ha reso utile sviluppare all'interno del programma un servizio di analisi e studi che consenta, da un lato, di elaborare i dati e le informazioni raccolte nell'ambito del programma e, dall'altro, di informare e arricchire gli stakeholder su fatti e fenomeni inerenti le attività e gli interventi, compresi quelli di monitoraggio e valutazione. L'azione potrà prevedere l'organizzazione di momenti di confronto con esperti e studiosi delle specifiche tematiche.

Il servizio, oltre a aggiornare la sezione del servizio on line dedicata alle statistiche e al monitoraggio del mercato del lavoro sui fenomeni relativi all'occupazione femminile, dedicherà particolare attenzione a:

- Analisi degli esiti delle attività realizzate nelle aziende e nei sistemi produttivi territoriali dal progetto in termini di produttività, equilibrio vita lavoro e occupazione femminile.
- Analisi e monitoraggio di una selezione di contratti di II livello che prevedono l'introduzione di misure di promozione della conciliazione lavoro famiglia, di innovazione organizzativa, flessibilità oraria, welfare aziendale nell'ambito (rif. Linee guida del Ministero del Lavoro di prossima pubblicazione).
- Analisi sui livelli di produttività sui casi esemplari trattati dal progetto, in modo da fornire elementi di valutazione delle misure implementate.

Tali informazioni ed elaborazioni andranno ad arricchire il servizio on line, così da essere rese disponibili a una vasta platea di interlocutori. L'Advisory Board svolgerà un ruolo di indirizzo e di supporto scientifico al servizio, che sarà funzionale anche a valorizzare la strategia inedita di promozione dell'occupazione femminile a livello europeo.

3.3 - 1 Piano sensibilizzazione e promozione sulle tematiche e l'approccio EQUIPE (7 eventi).
Obiettivo coerente RA 8.2.6 Campagne di informazione e animazione territoriale finalizzate alla conoscenza e diffusione dei principali dispositivi disponibili del PON Sistemi di Politica attiva per l'occupazione) del PON FSE Sistemi di Politica attiva per l'occupazione.

L'attività di sensibilizzazione e di informazione, oltre che on-line, verrà realizzata anche in presenza, attraverso l'organizzazione di momenti informativi ad hoc, su tutto il territorio nazionale che prevedono la partecipazione di soggetti quali consulenti del lavoro, rappresentanti sindacali, rappresentanti delle categorie produttive, referenti delle istituzioni locali competenti in materia di promozione di politiche del lavoro, industriali e di supporto all'impresa, direttori del personale, ecc. Una quota di questi soggetti sarà rappresentata da Enti bilaterali con l'obiettivo di sostenere il loro ruolo nella erogazione di servizi di welfare. I momenti informativi costituiranno un'occasione per lanciare le misure del programma e creare un contesto favorevole allo sviluppo di un interesse all'innovazione organizzativa e il welfare. Le attività di sensibilizzazione e informazione potranno essere realizzate anche con il supporto dei social media.

Riassumendo gli obiettivi che il progetto prevede di raggiungere nell'ambito di questa terza linea sono i seguenti.

3.1 - 1 servizio on line, completo e aggiornato, sulle misure e sulle pratiche promosse dal programma con l'approccio EQUIPE.

3.2 - 1 Servizio di analisi e studi sui fenomeni di interesse del programma.

3.3 - 1 Piano sensibilizzazione e promozione sulle tematiche e l'approccio EQUIPE (7 eventi).

Piano di attività 2015-2016	<p style="text-align: center;">EQUIPE 2020</p> <p style="text-align: center;">Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)</p>	
-----------------------------	--	--

Lezioni apprese dal progetto LaFemMe

Le attività proposte in questo documento tengono conto degli insegnamenti e dell'esperienza maturati nel corso del periodo 2011-2014 con il progetto La.Fem.Me. Questo periodo ha rappresentato, infatti, un primo banco di prova per verificare l'impostazione che vede la questione conciliazione lavoro-famiglia collegata alla crescita e al recupero di produttività delle aziende. **Le misure adottate nell'ambito del progetto ci confermano che esiste un legame tra le esigenze di recupero di produttività delle aziende e le esigenze di equilibrio vita-lavoro**, ma anche che questa relazione non è automatica e che non viene data per scontata dagli imprenditori e operatori del mercato del lavoro. Essa richiede il rispetto di alcune condizioni e la presenza di un contesto che possa favorire tale positivo connubio.

Di seguito sono riportate in sintesi le principali lezioni apprese nel corso del progetto La.Fem.Me e sulla base delle quali è stata impostata la presente proposta progettuale:

- a) La conciliazione vita-lavoro è fattore chiave per mantenere e incrementare i livelli occupazionali quando diventa opportunità per una riorganizzazione e un'efficientamento dei processi di lavoro. Le aziende non sempre colgono questo aspetto, per cui è necessaria una forte sensibilizzazione degli imprenditori e del management.
- b) La presenza di un fondato commitment aziendale e una apertura a cambiamenti profondi sono pre-condizioni per avviare efficaci cambiamenti culturali e dei processi produttivi con l'obiettivo di conciliare ritmi di vita e produttività. Non è possibile calare dall'alto o introdurre le misure di innovazione organizzativa senza la consapevolezza e l'impegno da parte del management. Innovare l'organizzazione significa cambiare le modalità e gli approcci alla produzione di beni e servizi, uno sforzo che richiede necessariamente un fondato convincimento da parte della direzione aziendale a intraprendere la strada del cambiamento e a mettere a disposizione quanto necessario per realizzarla.
- c) L'individuazione di soluzioni che combinano incrementi di produttività e benessere, inteso anche in termini di equilibrio vita-lavoro, è più immediata quando è consistente la componente femminile in azienda (almeno un 30%). Laddove nelle aziende le donne sono poche, è più difficile evidenziare tale collegamento, perché, sebbene le esigenze di equilibrio vita-lavoro siano trasversali a uomini e donne, tendono a emergere con maggiore difficoltà in un contesto a dominanza maschile.
- d) La condizione di crisi aziendale non inficia la possibilità di avviare interventi di innovazione organizzativa, al contrario in alcuni dei casi trattati nel progetto ha rappresentato l'occasione per ri-lanciare e rinnovare i processi di produzione. In particolare, sono stati registrati risultati positivi in aziende con contratto di solidarietà in cui i lavoratori e il management aziendale si sono resi disponibili a lavorare per individuare soluzioni innovative e per formare i lavoratori all'innovazione nel tempo di "non lavoro" stabilito dal contratto di solidarietà.
- e) La piccola impresa, con una complessità organizzativa anche minima, presenta margini di recupero di produttività molto ampi. La dimensione ideale per un programma pubblico nazionale di interventi di innovazione organizzativa comprende aziende che vanno dai 15 ai 300 dipendenti. In queste situazioni, proprio per la minore accessibilità a servizi di consulenza aziendale che è tipica delle piccole e medie imprese, anche interventi semplici producono importanti risultati. Così si è notato, ad esempio, in riferimento al miglioramento della programmazione degli orari, all'introduzione di forme di rotazione con conseguente aumento della polivalenza e della fungibilità dei ruoli, alle forme di partecipazione dei lavoratori agli obiettivi di miglioramento delle qualità e di lotta agli sprechi, alla formalizzazione e miglior comunicazione dei piani di welfare aziendale, magari già adottati in forma latente, ma che devono invece necessariamente trovare regolamentazione e trasparenza d'uso grazie al convogliamento diretto dei lavoratori e delle lavoratrici.

Piano di attività 2015-2016	<p style="text-align: center;">EQUIPE 2020</p> <p style="text-align: center;">Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)</p>	
-----------------------------	--	--

- f) L'integrazione del tema della conciliazione in momenti di verifica delle performance o di ristrutturazione aziendale si avvantaggia dell'uso delle opportunità legate alla defiscalizzazione (salario di produttività e welfare aziendale) e all'accrescimento delle competenze. E' evidente il nesso positivo tra innovazioni organizzative finalizzate all'aumento della produttività ed opportunità di recuperare risorse per le aziende e per i lavoratori, così come è evidente il nesso tra flessibilità e polifunzionalità con ricadute positive sulla qualificazione e la crescita professionale delle persone. Le aziende lamentano al riguardo problematiche relative alla interpretazione della normativa fiscale per il welfare aziendale e ad oggi si riscontrano pochi accordi aziendali di produttività che superino il ricorso allo straordinario come elemento per accedere alla defiscalizzazione.
- g) La spinta alla innovazione organizzativa spesso è determinata da fattori esterni legati alla evoluzione dei mercati e alle loro turbolenze. In questo senso le aziende esportatrici o che intendono aprirsi ai mercati internazionali sono più propense alla introduzione di innovazioni organizzative.
- h) Gli interventi di welfare aziendale, in esito ai percorsi di accompagnamento delle imprese, sono sempre partiti dall'analisi dei fabbisogni produttivi dei contesti, questi hanno poi generato, attraverso l'affiancamento dei consulenti, soluzioni organizzative vantaggiose, volte al recupero, tra l'altro, di risorse economiche da destinare al welfare aziendale.
- i) L'introduzione di misure innovative di riorganizzazione del lavoro e di recupero di produttività richiede, inderogabilmente, un sostanziale impegno delle organizzazioni sindacali rispetto alla contrattazione di secondo livello; in tale direzione va superata la resistenza del sindacato proponendo che la contrattazione abbia come obiettivi guida, il raggiungimento di una migliore qualità della vita, il massimo coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori (RSU/RSA) nei processi di riorganizzazione e la partecipazione attiva dei lavoratori allo sviluppo aziendale.
- j) C'è l'esigenza di diffondere e rafforzare la capacità di fare interventi di innovazione organizzativa tra coloro che già supportano le aziende piccole e medie nelle loro attività ordinarie. L'esperienza ha mostrato la presenza di una forte carenza di conoscenze e competenze nel sistema di consulenza aziendale e consulenza del lavoro sui temi gestionali, sulla normativa fiscale e del lavoro, sulle relazioni industriali e sulla possibilità di conciliare tutto questo con misure per favorire l'equilibrio vita lavoro. Occorre un forte investimento per creare professionisti in grado di dare attuazione a percorsi di innovazione organizzativa. La formazione di tali professionisti deve coinvolgere la categoria dei consulenti del lavoro e la rete di intermediari che già, per aspetti specifici, erogano servizi alle aziende e, nel contempo, deve invece specializzare giovani laureati per creare competenze avanzate pluridisciplinari, attraverso percorsi interdipartimentali ad hoc definiti da università/politecnici e dagli stakeholder del mercato del lavoro a livello nazionale e regionale (sindacati, associazioni di categoria, fondazioni di settore, , associazioni delle direzione del personale, ecc.).
- k) L'attuazione di misure di conciliazione compatibili con l'efficienza produttiva passa, prima che da incentivi economici una tantum, da percorsi di affiancamento delle PMI italiane che richiedono spesso non solo una leva fiscale per costruire strumenti di premiazione e conciliazione per i propri dipendenti, bensì analisi delle esigenze produttive e delle strategie di adattamento al mercato e definizioni di portfolio di interventi di riorganizzazione improntati all'efficientamento delle loro strutture che facciano perno sulla partecipazione del personale. La consulenza ha un valore perché consente di massimizzare gli effetti delle innovazioni nel medio periodo e crea le condizioni per la permanenza e l'ingresso nel mercato del lavoro delle donne.
- l) Per promuovere l'introduzione di misure di flessibilità organizzativa e formare il personale, occorre valorizzare il ruolo e le risorse dei Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua - organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali compresi gli Enti bilaterali - che hanno la finalità di raccogliere e stanziare fondi per la realizzazione di piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, che le imprese in forma singola o associata decidono di realizzare per i propri dipendenti; aziende affiancate dal progetto, infatti,

Piano di attività 2015-2016	EQUIPE 2020 Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)	
-----------------------------	--	--

- hanno deciso di proseguire e consolidare l'iter iniziato col progetto e mirato al miglioramento della flessibilità proprio avvalendosi di percorsi finanziati attraverso i predetti Fondi.
- m) Le Regioni presentano strutture organizzative e allocazioni delle competenze slegate fra loro rispetto all'attuazione di interventi volti alla promozione dell'uguaglianza di uomini e donne nell'ambiente di lavoro. Per agire su tale aspetto, è necessario costruire modelli di coordinamento ad uso delle tecnostutture regionali che garantiscano la convergenza univoca delle programmazioni in corso verso target unici (es. donne che rientrano al lavoro dopo la maternità, donne in uscita dai percorsi formativi) o distretti/territori/reti di imprese (es. organizzazione dell'offerta dei servizi socio-sanitari e di trasporto funzionale ai ritmi dei contesti produttivi di riferimento) in modo da determinare l'efficace implementazione di specifiche politiche e misure di intervento.
 - n) I servizi dedicati alla cura delle persone, in particolare dell'infanzia, anche dove presenti, non tengono conto delle esigenze effettive delle donne: ciò ne determina il sottoutilizzo o lo scarso sviluppo con conseguenze rispetto anche alla loro qualità; è necessario organizzare l'offerta partendo dalle esigenze espresse dai diversi sotto-target (es. donne con più figli, donne con orari di lavoro diversi o con tipologie di lavoro diverso - es. autonome o dipendenti, ecc.), a scale territoriali contenute (es. comunali) e mirate alla qualificazione dei white jobs sostenendone inizialmente il mercato attraverso sussidi atti all'emersione del lavoro irregolare ed all'incremento della complementarietà pubblico-privata.
 - o) I servizi di orientamento degli Istituti di secondo grado e i servizi per il lavoro in genere hanno l'esigenza di avere a disposizione materiali per l'orientamento su specifici settori anche per poter creare le opportune sinergie con eventuali piani di investimento e costruire rapporti più stabili con le aziende del territorio o favorire la mobilità territoriale per motivi di studio o di lavoro.

Obiettivi specifici per il 2015-2016

Linea	Obiettivi
LINEA DI COORDINAMENTO GENERALE	Garantire efficacia ed efficienza nel raggiungimento degli obiettivi di progetto
QUALITÀ ED EFFICIENZA DEI SISTEMI PRODUTTIVI E TERRITORIALI PER L'INCREMENTO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE	<p>La qualificazione di 200 consulenti/operatori per l'innovazione organizzativa il welfare aziendale e territoriale, la maternità e paternità attraverso appositi percorsi formativi.</p> <p>La gestione di 15 casi esemplari (rafforzamento di sistemi produttivi territoriali per l'incremento dell'occupazione femminile)</p> <p>L'assistenza tecnica a 4 Regioni e/o Province autonome per lo sviluppo di programmi dedicati al miglioramento della performance del sistema territoriale (potenziamento e qualificazione dei servizi di cura alla famiglia; stanziamento di misure per incentivare l'innovazione organizzativa e il welfare aziendale nelle piccole e medie imprese; promozione di misure di gestione della maternità delle lavoratrici autonome, ecc.)</p>

Piano di attività 2015-2016	<p style="text-align: center;">EQuIPE 2020 Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)</p>	
-----------------------------	---	--

MISURE SELETTIVE DI PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE DELLE DONNE	<p>L'assistenza tecnica alle associazioni di categoria di almeno 2 settori (es. artigianato e commercio) nella gestione della maternità nelle piccole imprese associate (meno di 20 dipendenti).</p> <p>Il Supporto all'adozione in 40 servizi di placement scolastici e servizi per il lavoro di percorsi di orientamento ai green jobs e ai white jobs per potenziare e qualificare l'offerta femminile nei due settori e prevenire forme di segregazione occupazionale.</p>
MAINSTREAMING, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DI KNOW-HOW SULL'APPROCCIO EQUIPE (PRODUTTIVITÀ-EQUILIBRIO VITA LAVORO-OCCUPAZIONE FEMMINILE)	<p>Il consolidamento di 1 servizio on line, completo e aggiornato, sulle misure e sulle pratiche promosse dal programma con l'approccio EQuIPE.</p> <p>L'attivazione di 1 Servizio di analisi e studi sui fenomeni di interesse del programma.</p> <p>La realizzazione di 1 Piano sensibilizzazione e promozione sulle tematiche e l'approccio EQuIPE (7 eventi).</p>

Piano di attività 2015-2016	EQuIPE 2020 Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)	
-----------------------------	--	--

Progettazione e organizzazione di 4 incontri/seminari con i referenti degli assessorati regionali competenti in materia di supporto all'innovazione delle imprese, promozione dell'occupazione femminile, sviluppo di servizi di cura alla famiglia (incontri per lo scambio di esperienze e per il co-design di nuovi interventi)	01/05/2015	31/12/2016							
Assistenza alla definizione e formulazione di programmi, interventi, misure, bandi e altre modalità di assegnazione di risorse per l'attuazione delle misure co-progettate	01/07/2015	31/12/2016							
Promozione dell'adozione di un set di standard di qualità per i servizi di cura all'infanzia 4-12 presso le Regioni in riferimento alla capacità di garantire le esigenze di equilibrio vita lavoro	01/07/2015	31/12/2016							
LINEA 2 - MISURE SELETTIVE DI PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE DELLE DONNE									
2.1 - Assistenza tecnica alle associazioni di categoria di almeno due settori (es. artigianato e commercio) nella gestione della maternità nelle piccole imprese associate (meno di 20 dipendenti)									
Progettazione e promozione dell'attività di assistenza tecnica presso associazioni datoriali e sindacali, enti di categoria, ordini professionali, enti previdenziali	01/04/2015	31/12/2015							
Supporto nella definizione di misure e servizi erogabili presso almeno 2 associazioni di categoria delle piccole imprese, anche tramite la costituzione di fondi dedicati per la riduzione dei costi della maternità e il welfare aziendale	01/07/2015	31/12/2016							
2.2 - 40 servizi di placement scolastici e servizi di servizi per il lavoro che adottano percorsi di orientamento ai green jobs e ai white jobs									
Attività di marketing e di promozione presso i Servizi per il lavoro e i servizi di placement	01/07/2015	31/12/2016							
Definizione e completamento dello sviluppo del kit con i contenuti e della struttura dei kit multimediali con il coinvolgimento di esperti del settore (green jobs)	01/04/2015	31/12/2015							
Definizione e sviluppo del kit con i contenuti e della struttura dei kit multimediali con il coinvolgimento di esperti del settore (white jobs)	01/04/2015	31/12/2016							
Sviluppo dei modelli di orientamento da proporre nei servizi per il lavoro e nei servizi di placement scolastici	01/07/2015	31/12/2016							
Accompagnamento alla diffusione del modello presso i servizi di placement e i servizi per il lavoro	01/01/2016	31/12/2016							
LINEA 3 - MAINSTREAMING, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DI KNOW-HOW SU APPROCCIO EQuIPE (PRODUTTIVITÀ-EQUILIBRIO VITA LAVORO-OCCUPAZIONE FEMMINILE)									
3.1 - 1 servizio on line, completo e aggiornato sulle misure e sulle pratiche promosse dal programma con l'approccio EQuIPE.									

Piano di attività 2015-2016	EQuIPE 2020 Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)	
-----------------------------	--	--

Costituzione dell' Advisory Board a supporto dello staff di coordinamento dedicato ad accompagnare lo sviluppo del programma (consulenza scientifica e supervisione attività).	01/04/2015	30/09/2015							
Upgrading del servizio on line lafemme.it ad altro dominio istituzionale definitivo	01/01/2015	31/12/2015							
Aggiornamento delle sezioni esistenti e ampliamento di nuove sezioni (redazione di documenti, elaborazione pillole video, presentazione schede pratiche, servizi interattivi etc.)	01/07/2015	31/12/2016							
Diffusione delle informazioni sui servizi del portale (eventi, brochure, interventi a seminari organizzati da altre organizzazioni)	01/07/2015	31/12/2016							
Messa a regime del servizio di consulenza on-line	01/09/2015	31/12/2016							
Monitoraggio periodico degli accessi e dei servizi erogati	01/07/2015	31/12/2016							
3.2 - 1 Servizio di analisi e studi sui fenomeni di interesse del programma									
Impostazione teorica e metodologica delle valutazioni periodiche sugli effetti delle misure previste dal programma	01/04/2015	31/12/2015							
Elaborazione dei dati e delle informazioni per lo sviluppo di analisi e studi sui temi di interesse del programma	01/01/2016	31/12/2016							
Elaborazione dei dati provenienti dalle attività di valutazione periodica delle diverse linee del programma	01/01/2016	31/12/2016							
Analisi dei contratti di secondo livello che prevedono misure di innovazione organizzativa e welfare aziendale	01/07/2015	31/12/2016							
Organizzazione di almeno 2 momenti di confronto con esperti e studiosi delle materie di interesse del programma anche a livello europeo e internazionale	01/07/2015	31/12/2016							
Pubblicazione dei risultati delle elaborazioni sul servizio on line attraverso strumenti di visual data o bollettini multimediali	01/07/2015	31/12/2016							
3.3 - 1 Piano sensibilizzazione e promozione sulle tematiche e l'approccio EQuIPE: 7 eventi di diffusione e sensibilizzazione destinati a soggetti intermediari sulle tematiche proposte dal programma.									
Predisposizione della strumentazione individuata dal piano di informazione	01/04/2015	31/12/2015							
Pianificazione e organizzazione di almeno 5 incontri di diffusione e di sensibilizzazione per soggetti potenzialmente interessati ai servizi offerti dal programma	01/07/2015	31/12/2016							
Partecipazione ad almeno 2 eventi e seminari, organizzati da altri soggetti, di presentazione dei servizi del programma	01/07/2015	31/12/2016							

3. Piano dei rilasci

Descrizione	Output fisici	Anno 2015	DESTINATARIO
LINEA DI COORDINAMENTO GENERALE (A)			
Presentazione di eventuali rimodulazioni di progetto motivate e documentate entro 30 giorni dalla fine prevista delle attività	Piano rimodulato	ove ricorra, entro il 30/11/2015	MLPS - DG per le Politiche Attive, i Servizi per il Lavoro e la Formazione
Informative sullo stato di attuazione progettuale	Relazioni sullo stato di avanzamento delle attività	10/05/2015 10/08/2015 10/11/2015 10/02/2016 30/06/2016	MLPS - DG per le Politiche Attive, i Servizi per il Lavoro e la Formazione
Rendicontazione delle spese sostenute	Prospetto di rendicontazione	10/05/2015 10/08/2015 10/11/2015 10/02/2016 30/06/2016	MLPS - DG per le Politiche Attive, i Servizi per il Lavoro e la Formazione
Linea 1 QUALITÀ ED EFFICIENZA DEI SISTEMI PRODUTTIVI E TERRITORIALI PER L'INCREMENTO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE			
Linea 2 - MISURE SELETTIVE DI PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE DELLE DONNE			
Kit orientamento alle professioni nei settori della green economy (aggiornamento/ampliamento)	Servizio on line	31/12/2015	D.G. per le Politiche Attive, i Servizi per il lavoro e la Formazione
Linea 3 - MAINSTREAMING, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DI KNOW-HOW SU APPROCCIO EQUIPE			
Piano di informazione e diffusione	Documenti	31/12/2015	D.G. per le Politiche Attive, i Servizi per il lavoro e la Formazione
Aggiornamento dei servizi della piattaforma on line	Multimediale	31/12/2015	D.G. per le Politiche Attive, i Servizi per il lavoro e la Formazione

Descrizione	Output fisici	Anno 2016	DESTINATARIO
LINEA DI COORDINAMENTO GENERALE (A)			
Presentazione di eventuali rimodulazioni di progetto motivate e documentate entro 30 giorni dalla fine prevista delle attività	Piano rimodulato	ove ricorra, entro il 30/11/2016	MLPS - DG per le Politiche Attive, i Servizi per il Lavoro e la Formazione

Descrizione	Output fisici	Anno 2016	DESTINATARIO
Informative sullo stato di attuazione progettuale	Relazioni sullo stato di avanzamento delle attività	10/05/2016 10/08/2016 10/11/2016 10/02/2017 30/06/2017	MLPS - DG per le Politiche Attive, i Servizi per il Lavoro e la Formazione
Rendicontazione delle spese sostenute	Prospetto di rendicontazione	10/05/2016 10/08/2016 10/11/2016 10/02/2017 30/06/2017	MLPS - DG per le Politiche Attive, i Servizi per il Lavoro e la Formazione
Linea 1 QUALITÀ ED EFFICIENZA DEI SISTEMI PRODUTTIVI E TERRITORIALI PER L'INCREMENTO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE			
Report sui risultati dell'assistenza tecnica alle Regioni (schemi di bando, schede tecniche di rilevazione delle misure regionali, etc.)	Documento	31/12/2016	D.G. per le Politiche Attive, i Servizi per il lavoro e la Formazione
Report valutazione della misura di formazione di consulenti aziendali senior sulle aziende	Documenti	31/12/2016	D.G. per le Politiche Attive, i Servizi per il lavoro e la Formazione
Linee guida per la promozione di interventi territoriali per il miglioramento dell'efficienza, la qualità, la produttività e l'equilibrio vita lavoro.	Documento	31/12/2016	D.G. per le Politiche Attive, i Servizi per il lavoro e la Formazione
Report sui risultati dell'assistenza tecnica alle Regioni (schemi di bando, schede tecniche di rilevazione delle misure regionali, etc.)	Documento	31/12/2016	D.G. per le Politiche Attive, i Servizi per il lavoro e la Formazione
Linea 2 - MISURE SELETTIVE DI PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE DELLE DONNE			
Piani e misure di rientro/accompagnamento al lavoro post maternità promossi nelle piccole imprese	Documento	31/12/2016	D.G. per le Politiche Attive, i Servizi per il lavoro e la Formazione
Kit orientamento alle professioni nei settori della white economy	Servizio on line	30/09/2016	D.G. per le Politiche Attive, i Servizi per il lavoro e la Formazione
Linea 3 - MAINSTREAMING, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DI KNOW-HOW SU APPROCCIO EQUIPE			
Analisi dei contratti di secondo livello in riferimento alle misure di interesse del progetto (2 aggiornamenti)	Documenti	31/03/2016 31/12/2016	D.G. per le Politiche Attive, i Servizi per il lavoro e la Formazione
Rassegne Atti seminari nazionali e internazionali	Documenti	31/12/2016	D.G. per le Politiche Attive, i Servizi per il lavoro e la Formazione
Documento di valutazione degli esiti delle misure adottate	Documenti	31/12/2016	D.G. per le Politiche Attive, i Servizi per il lavoro e la Formazione

4. Fabbisogni di professionalità

Si elencano di seguito le figure professionali che si prevede di coinvolgere per la realizzazione dell'intervento, con la stima dell'impegno previsto. La situazione rappresentata riporta un'ipotesi non vincolante.

Famiglia Professionale	Profilo	Numero risorse	Perc. 2015	Perc. 2016
COORDINAMENTO				
Dirigente		1	100	100
Supporto Tecnico Amministrativo	Addetto	1	100	100
Organizzazione e sviluppo	Professional	1	20	20
Controllo di gestione	Esperto	1	10	10
Controllo di gestione	Addetto	1	50	50
Monitoraggio e valutazione	Esperto	1	20	20
Progettazione	Professional	1	20	20
Coordinamento Operativo	Esperto	1	100	100
LINEA 1				
Operatore Interventi	Professional	1	100	100
Operatore Interventi	Professional	1	100	100
Progettazione	Esperto	1	100	100
Progettazione	Esperto	1	100	100
Operatore Interventi	Professional	1	100	100
Operatore Interventi	Professional	1	100	100
Operatore Interventi	Professional	1	100	100
Esperto da Albo	Esperto	1	100	100
Esperto da Albo	Esperto	1	100	100
Esperto da Albo	Esperto	1	100	100
Esperto da Albo	Esperto	1	100	100
Esperto da Albo	Esperto	1	100	100
Esperto da Albo	Esperto	1	100	100
LINEA 2				
Formazione	Professional	1	50	50
Analisi e studi MdL	Esperto	1	100	100
Operatore Interventi	Professional	1	100	100
Operatore Interventi	Professional	1	100	100
Esperto da Albo	Esperto	1	100	100
Esperto da Albo	Esperto	1	100	100
Esperto da Albo	Esperto	1	100	100
Esperto da Albo	Esperto	1	100	100
LINEA 3				
Formazione	Professional	1	50	50
Analisi e studi MdL	Esperto	1	100	100
Operatore Interventi	Professional	1	100	100
Operatore Interventi	Professional	1	100	100
Analisi e studi MdL	Esperto	1	100	100
Supporto Tecnico Amministrativo	Addetto	1	100	100

Le risorse da cercare all'esterno possono subire variazioni numeriche e di costo in relazione alle tipologie contrattuali previste dalla normativa attuativa del Jobs Act.

Piano di attività 2015-2016	EQUIPE 2020 Efficienza, Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro (+ produttività + lavoro per le donne)	
-----------------------------	---	--

5. Budget economico

Si riporta di seguito il budget economico suddiviso per annualità.

EQUIPE 2020		BUDGET		
MACROVOCI	SOTTOVOCI	Anno 2015	Anno 2016	TOTALE
RISORSE UMANE	RISORSE INTERNE	€ 451.609,62	€ 497.577,84	€ 949.187,46
	RISORSE ESTERNE	€ 637.269,13	€ 966.975,64	€ 1.604.244,77
	SPESE DI VITTO E ALLOGGIO	€ 79.000,00	€ 148.415,95	€ 227.415,95
totale risorse umane		€ 1.167.878,75	€ 1.612.969,43	€ 2.780.848,18
ACQUISTO BENI E SERVIZI	PRESTAZIONI VARIE SOCIETA'	€ 514.000,00	€ 655.688,03	€ 1.169.688,03
	MATERIALI E ATTREZZATURE VARIE	€ -	€ -	€ -
	ALTRI COSTI PER SERVIZI	€ 22.772,85	€ 32.319,32	€ 55.092,17
totale acquisti beni e servizi		€ 536.772,85	€ 688.007,35	€ 1.224.780,20
ALTRI COSTI DI GESTIONE	LOCAZIONE, MANUTENZIONE, LEASING E NOLEGGI	€ 78.814,53	€ 111.853,88	€ 190.668,41
	AMMORTAMENTO IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI E IMMATERIALI	€ -	€ -	€ -
	ONERI DIVERSI DI GESTIONE	€ 5.162,62	€ 7.326,81	€ 12.489,42
totale altri costi di gestione		€ 83.977,15	€ 119.180,68	€ 203.157,83
TOTALE PROGETTO		€ 1.788.628,75	€ 2.420.157,46	€ 4.208.786,21

Si riporta di seguito il budget economico suddiviso per linea di intervento.

EQUIPE 2020		BUDGET		
		Anno 2015	Anno 2016	Totale
DESCRIZIONE DELLE ATTIVITA'				
COORDINAMENTO GENERALE		€ 339.208,13	€ 362.889,75	€ 702.097,88
B) LINEA 1	QUALITÀ ED EFFICIENZA DEI SISTEMI PRODUTTIVI TERRITORIALI PER L'INCREMENTO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE	€ 741.591,83	€ 1.105.557,55	€ 1.847.149,38
C) LINEA 2	POLITICHE ATTIVE SELETTIVE PER L'OCCUPAZIONE DELLE DONNE	€ 395.164,51	€ 537.130,36	€ 932.294,87
D) LINEA 3	MAINSTREAMING, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DI KNOW-HOW SU APPROCCIO E.Qu.I.P.E. (PRODUTTIVITÀ-EQUILIBRIO VITA LAVORO-OCCUPAZIONE FEMMINILE)	€ 312.664,09	€ 414.579,99	€ 727.244,08
Totale Progetto		€ 1.788.628,56	€ 2.420.157,65	€ 4.208.786,21