

Regione Lazio PO FSE 2014-2020  
Avviso pubblico "Piani Aziendali di Smart Working  
Adozione di modelli e strumenti da parte delle imprese e dei titolari di Partita IVA del Lazio"  
Asse I – Occupazione - Priorità di investimento 8i) Obiettivo specifico 8.5

**REGIONE LAZIO**

**Assessorato Lavoro e nuovi diritti, Formazione, Scuola e Diritto allo Studio universitario, Politiche per la ricostruzione**

**Direzione Regionale Istruzione, Formazione, Ricerca e Lavoro**

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

Asse 1 – Occupazione - Priorità di investimento 8i) - Obiettivo specifico 8.5 AZIONE CARDINE 20

**Piani Aziendali di Smart Working**

**Adozione di modelli e strumenti da parte delle imprese e dei titolari di Partita IVA del Lazio**

**RACCOLTA DEGLI ALLEGATI**

**C: FORMULARIO PER LA PRESENTAZIONE DELLA PROPOSTA PROGETTUALE D:**

**SCHEDA FINANZIARIA**

**E: MOTIVI D'ESCLUSIONE**



**REGIONE LAZIO**

regione.lazio.it

Regione Lazio PO FSE 2014-2020  
 Avviso pubblico "Piani Aziendali di Smart Working"  
 Adozione di modelli e strumenti da parte delle imprese e dei titolari di Partita IVA del Lazio"  
 Asse I – Occupazione - Priorità di investimento 8i) Obiettivo specifico 8.5

**ALLEGATO C: FORMULARIO PER LA PRESENTAZIONE DELLA PROPOSTA PROGETTUALE**

**Descrizione del Soggetto proponente:**

Forma singola:	<input checked="" type="checkbox"/>	Forma associata:	<input type="checkbox"/>	<i>(barrare la casella che interessa)</i>
Denominazione: ENTE NAZIONALE ACLI ISTRUZIONE PROFESSIONALE IMPRESA SOCIALE (ENAIIP NAZIONALE IS)				
Natura giuridica: ASSOCIAZIONE - IMPRESA SOCIALE				
codice fiscale/P. IVA: 80045210582 - 04433031004				
sede legale: Via Giuseppe Marcora, 18/20 - Roma, Prov RM, CAP 00153				
Sede/i operativa/e: via Francesco Benaglia n.13 - città Roma Prov RM – CAP 00153				
Legale rappresentante o suo delegato: Paola Vacchina (Amministratore Delegato – giusta procura del 02/08/2018, rep. n. 18584, raccolta n. 8928)				
Referente del progetto: Roberta, Marcantonini, cell. 3423871183 e-mail: marcantonini@enaip.it				
<p>Curriculum aziendale del/i Proponente/i: (Descrivere sinteticamente le caratteristiche del soggetto proponente e le principali esperienze maturate. Per le ATI, ATS la descrizione deve essere ripetuta per ognuno dei soggetti componenti. Max 20 righe per soggetto)</p> <p>Ente Nazionale Acli Istruzione Professionale Impresa sociale (ENAIIP NAZIONALE IS), fondato nel 1951, è ente morale riconosciuto con d.p.r. 1113 del 5 aprile 1961. Promosso dalle ACLI, è una rete nazionale di servizi per la formazione e il lavoro che opera nel settore dell'educazione, istruzione, formazione e politiche attive per il lavoro; rappresenta per le attività realizzate, gli utenti coinvolti, le strutture, le risorse umane e la dotazione organizzativa, uno dei più significativi enti di formazione presenti sul territorio nazionale. Nel 2015 ENAIIP Nazionale IS ha acquisito la qualifica di Impresa Sociale ed ha adeguato il proprio statuto ai sensi della Riforma del Terzo Settore (D.lgs 3 luglio 2017, n. 117, c.d. "Codice del Terzo Settore" ed è catalogato soggetto del 3° Settore; adotta il Modello organizzativo di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il Codice Etico e il Bilancio Sociale in conformità alle linee guida del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali.</p> <p>ENAIIP NAZIONALE IS è certificato UNI EN ISO 9001:2015 rilasciato da DNV per: "Progettazione, erogazione e valutazione di interventi di formazione, sia in modalità convenzionale che innovativa, di studi e ricerche per sistemi formativi e politiche del lavoro. Assistenza tecnica in materia fiscale, amministrativa-rendicontativa, legislativa per l'implementazione dei sistemi formativi e per il lavoro" (Settore EA: 37-35) certificato n.15164-2007-AQ-ITA-ACCREDIA. Detta certificazione è estesa anche all'organizzazione e gestione eventi e fiere.</p> <p>ENAIIP NAZIONALE IS è accreditato a:</p> <p>Regione Sardegna Assessorato Formazione Professionale relativamente alla macrotipologia B (formazione superiore), alla macrotipologia C (formazione continua) e Utenze Speciali (Disabili, Tossicodipendenti, Ristretti)</p> <p>MIUR per la formazione del personale della scuola (Direttiva n.170 del 2016 Rif. prot. n. 000DGPER 7595 del 28/07/2014 e succ.), è presente nell'elenco dei soggetti accreditati/qualificati per la formazione del personale della scuola per i settori "Didattica e Metodologie" e "Ambiente e salute".</p> <p>Albo delle Agenzie per il Lavoro per l'intermediazione domanda e offerta di lavoro (Ministero del lavoro – Cliclavoro)</p> <p>Il settore prevalente in cui l'Ente opera è l'educazione, l'istruzione e la formazione professionale, nella molteplicità e varietà delle sue espressioni: dai corsi triennali e quadriennali per l'assolvimento dell'obbligo formativo e l'acquisizione della qualifica professionale, ai più innovativi percorsi di istruzione tecnica superiore paralleli all'università (ITS); dalla gestione dei contratti di apprendistato, alla formazione professionale continua svolta nelle imprese; da corsi brevi di aggiornamento per il mantenimento, ad esempio, di una patente di mestiere, a grandi progetti a valenza territoriale e nazionale rivolti ai giovani, in particolare attraverso interventi di prevenzione e contrasto alla dispersione scolastica e formativa e per il loro inserimento nel mondo del lavoro, o pluriennali volti all'inclusione sociale e lavorativa di target svantaggiati (come ad esempio persone in regime di detenzione, persone diversamente abili, immigrati, ecc.). L'Ente inoltre</p>				

Regione Lazio PO FSE 2014-2020  
Avviso pubblico "Piani Aziendali di Smart Working"  
Adozione di modelli e strumenti da parte delle imprese e dei titolari di Partita IVA del Lazio"  
Asse I – Occupazione - Priorità di investimento 8i) Obiettivo specifico 8.5

eroga servizi di orientamento scolastico e professionale e offre corsi a catalogo per l'aggiornamento o riqualificazione professionale dei lavoratori, direttamente on site, presso l'impresa, previa analisi, verifica e valutazione dei bisogni espressi. Non da ultimo il sistema ENAIP opera in settori trasversali, ma fortemente integrati e connessi all'educazione, quali l'assistenza tecnica, la progettazione e la ricerca sociale, la comunicazione e l'organizzazione degli eventi.

Nel 2018 la rete ENAIP in Italia ha erogato attività a finanziamento pubblico per circa 4.000 corsi, per un monte ore complessivo di formazione di quasi 22.000.000 e formati più di 47.000 allievi (Fonte di rilevazione: Ministero del Lavoro, Legge 40/87 – Istruttoria 2019).

Il punto di forza di ENAIP è la sua capacità di coniugare tradizione e innovazione, cioè la valorizzazione del knowhow acquisito negli anni e la spinta verso il cambiamento e lo stretto collegamento con il mondo del lavoro, tutti elementi che si traducono nella proposta educativa e formativa dell'Ente, riconosciuta attuale e moderna. Alla base della qualità del servizio offerto c'è quindi un modello didattico-pedagogico che si distingue per prevedere una costante alternarsi di teoria e pratica, su didattica laboratoriale ed esperienza pratica tramite stage e tirocini. I laboratori quindi sono il cardine distintivo del fare formazione ENAIP, contesti di apprendimento per eccellenza in cui si realizza la cosiddetta equivalenza professionale, dove gli allievi si misurano con situazioni lavorative concrete, costruendo la loro professionalità e consolidando le loro competenze (didattica laboratoriale).

In particolare ENAI IS è qualificata per l'offerta ed erogazione dei seguenti servizi:

**Formazione** - Interventi formativi progettati in coerenza con il fabbisogno formativo (persona e organizzazione), erogati in modo integrato alternando sessioni convenzionali, metodologie innovative e momenti esperienziali, accompagnati da adeguati servizi di supporto (orientamento, patto formativo, formazione dei formatori, tutoring, valutazione degli apprendimenti, certificazione e libretto formativo, valutazione della qualità erogata e percepita). Nell'ambito di questo servizio sono da ricondurre apprendistato e alternanza scuola-lavoro e obbligo formativo, nonché iniziative di formazione a distanza (FAD) attraverso soluzioni ITC. In particolare si evidenzia che ENAIP ha realizzato le prime sperimentazioni di piattaforme nazionali di fad e di e-learning in Italia, reti formali e istituzionali di formazione a distanza, certificati, la prima rivolta a 10.000 operatori della formazione professionale (Progetto Fadol), la seconda rivolta a 100.000 che contemplano anche soluzioni diversificate, tra cui quelle online.

**Ricerca sulle politiche formative e diffusione delle buone prassi** - Ricerca, confronto, analisi/riflessione delle politiche del sistema di istruzione e formazione e circolazione e capitalizzazione delle buone prassi.

**Editoria, eventi e comunicazione** - progettazione, realizzazione editoriale e aggiornamento siti e portali web e comunicazione multimediale, progettazione e realizzazione di spazi espositivi, organizzazione di eventi.

**Descrizione del progetto:**

Titolo: L(avoro)A(gile)V(eloce)\_SMART

Descrizione generale dell'intervento (massimo 3 cartelle): *Congruenza rispetto all'azione oggetto dell'Avviso e nessi logici tra i contenuti della proposta ed i suoi obiettivi e le diverse azioni, localizzazione dell'intervento, risultati attesi.*

Il progetto LAV\_SMART interviene sulle azioni A e B del presente Avviso.

Attraverso l'invito della Regione Lazio, e in particolare in risposta all'azione A, ENAIP NAZIONALE IS intende sperimentare, promuovere e diffondere, al proprio interno, un nuovo modello di organizzazione del lavoro, che grazie ad una massiccia spinta ad adottare soluzioni tecnologiche coerenti con il nostro settore di intervento e quindi all'adozione di una infrastruttura informatica adeguata (azione B), possa garantire, da una parte, un approccio al lavoro più produttivo, funzionale, flessibile e moderno, e dall'altra, un incremento nelle capacità del singolo lavoratore nel mobilitare le proprie competenze e risorse interiori per fronteggiare questo periodo di crisi e di cambiamento storico e culturale in tutti i sensi, contribuendo quindi in modo ancora più performante al raggiungimento della mission e degli obiettivi dell'Ente e al proprio benessere individuale.

**La finalità del progetto LAV\_SMART** è perseguire un nuovo modello di organizzazione e gestione del lavoro che possa rispondere nel breve, medio e lungo periodo a due esigenze produttive, parallele e integrate tra loro:

- costruire oggi quelle condizioni di base essenziali a rispondere all'emergenza sanitaria incombente e garantire quindi all'Ente il prosieguo delle attività, scongiurando e superando il rischio di una sospensione delle linee produttive, delle iniziative e dei servizi formativi e di assistenza tecnica, che genererebbe conseguenti effetti negativi sia sul target degli utenti e dei beneficiari della rete ENAIP e del comparto formazione professionale, sia sul personale dipendente e non dipendente dell'Ente rispetto alla stabilità e continuità del posto di lavoro;
- contribuire, per i mesi seguenti all'emergenza sanitaria di ricostruzione e riavvio delle attività, ad incrementare e innalzare la qualità e varietà dei servizi formativi e di assistenza tecnica offerti all'esterno e alla rete dei propri associati, servizi che possano essere sempre più attuali, innovativi e moderni, nonché quando possibile "anticipatori" rispetto alle esigenze espresse dai beneficiari, anche nella remota prospettiva di dover fronteggiare un'eventuale nuova emergenza connessa a quello che alcuni esperti virologi individuano come "contagio di ritorno" localizzata ipoteticamente intorno alla stagione autunnale.

Più in dettaglio **gli obiettivi specifici** del progetto sono:

- avviare un processo di analisi aziendale che, anche grazie agli strumenti già impiegati nel modello di qualità adottato dall'Ente, sia in grado di individuare spazi di intervento (procedure, processi, aree, ecc) da migliorare;
- introdurre un modello di organizzazione e gestione del lavoro caratterizzato da migliore efficienza, flessibilità, pianificazione, produttività e snellezza nelle procedure;
- dotare l'organizzazione di una infrastruttura di rete per lo smart working, adeguata ai servizi erogati dall'Ente in grado di migliorare sensibilmente i processi comunicativi all'interno e all'esterno dell'organizzazione, e in grado di apportare contenuti innovativi nelle routine di ciascun lavoratore;
- promuovere la de-localizzazione dell'attività lavorativa e incentivare le modalità di lavoro collaborativo in rete, anche nella prospettiva di facilitare una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le lavoratrici;
- potenziare nei lavoratori dipendenti e collaboratori le competenze digitali e le competenze trasversali-strategiche richieste in una condizione di smart working (nonché di emergenza), e che nel concreto si traducono in:
  - maggiore flessibilità, pianificazione e organizzazione individuale dei compiti di lavoro,
  - maggiore coordinamento della propria prestazione con quella dei colleghi e del gruppo di riferimento;
  - maggiore autonomia nelle prese di decisioni e nelle scelte, a partire proprio dalle modalità di svolgimento del compito di lavoro, e nell'ottimizzazione degli spazi, orari e strumenti da utilizzare;

Regione Lazio PO FSE 2014-2020  
Avviso pubblico “Piani Aziendali di Smart Working  
Adozione di modelli e strumenti da parte delle imprese e dei titolari di Partita IVA del Lazio”  
Asse I – Occupazione - Priorità di investimento 8i) Obiettivo specifico 8.5

- incremento dei livelli di responsabilizzazione circa i risultati da raggiungere;
- maggiore capacità di misurare e valutare le proprie performance rispetto agli obiettivi e ai tempi oggetto del proprio lavoro;
- incremento nelle proprie capacità di reperire informazioni e di gestire, veicolare e diffondere dati, informazioni, contenuti, ecc;
- maggiore capacità di utilizzo degli strumenti informatici e di comunicazione online, tra cui piattaforme digitalizzate, di meeting online, ecc...

I suddetti obiettivi sono quindi tutti funzionali a raggiungere il risultato finale auspicato di innescare un processo di cambiamento culturale-produttivo e di “chance-management” che, a partire dalle figure più apicali, interessa e investe a cascata l’intera organizzazione, e che quindi potrà effettivamente avviarsi prevedendo un serio e sistematico investimento sulle competenze, sia informatiche che trasversali, del personale dipendente. Infatti, se in un contesto di smart working è richiesto al management una maggiore capacità di coordinamento, pianificazione e controllo, per i lavoratori dipendenti l’eliminazione del vincolo dato dal luogo fisico di lavoro e la conseguente organizzazione individuale nello svolgimento delle mansioni, impone di mobilitare risorse interne e probabilmente un “nuovo” set di capability, come già illustrato.

Come anticipato, con il progetto LAV\_SMART, l’Ente ENAIP Nazionale IS intende non solo fronteggiare le criticità derivanti dall’emergenza sanitaria Covid-19 per proseguire le attività aziendali, ma avviare un progetto di change-management, che comporta sicuramente numerosi benefici per l’organizzazione, per il lavoratore e per il sistema sociale nel complesso, e presenta altrettante sfide, quali in primo luogo, un investimento sul potenziamento delle competenze digitali da parte dell’intero personale, che deve avvenire in tempi rapidi e un incremento nella digitalizzazione di processi e dei modelli lavorativi, uniti ad una maggiore consapevolezza nel personale dipendente circa i rischi e la complessità del settore professionale nel quale si opera, e nella società attuale più in generale. Il progetto si svolgerà nel comune di Roma e la metodologia adottata prevede:

- l’adozione degli strumenti propri dell’analisi organizzativa (interviste mirate alla dirigenza, somministrazione di questionari al personale, job description e analisi degli obiettivi relativi alle posizioni aziendali);
- l’offerta di una formazione e-learning in modalità sincrona e asincrona per lo sviluppo delle competenze del personale;
- l’analisi della strumentazione tecnologia per ottimizzare l’introduzione dei nuovi strumenti hardware e software utili ad incrementare il lavoro agile;
- l’adozione delle tecniche di team working e problem solving.

I risultati attesi a conclusione del progetto LAV\_SMART sono:

- introduzione di nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati;
- analisi dell’organizzazione aziendale, della strumentazione informatica e digitale e della formazione necessaria per poter avviare un piano sperimentale di smart working in azienda;
- formazione specifica per dirigenti e dipendenti dell’azienda sugli strumenti informatici, sicurezza sul lavoro e diritti e doveri dei lavoratori in smart working, competenze strategiche e trasversali;
- sviluppo di un piano aziendale che, a seguito dell’analisi aziendale, della formazione erogata ai dipendenti e dell’allestimento della strumentazione informatica, possa favorire l’alleggerimento dei vincoli connessi con la localizzazione della prestazione lavorativa, lasciando al lavoratore la libertà di scelta e al contempo mantenendo la produttività aziendale e il benessere e la tutela della salute dei lavoratori e delle lavoratrici;
- Introduzione da parte del management di un sistema di misurazione, validazione e valutazione delle performance e di aumento della competitività;
- Miglioramento sostanziale del clima aziendale e del benessere dei lavoratori, con un maggiore coinvolgimento e attenzione verso esigenze personali e familiari specifiche;

Regione Lazio PO FSE 2014-2020  
Avviso pubblico "Piani Aziendali di Smart Working  
Adozione di modelli e strumenti da parte delle imprese e dei titolari di Partita IVA del Lazio"  
Asse I – Occupazione - Priorità di investimento 8i) Obiettivo specifico 8.5

- Rafforzamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e miglioramento della sostenibilità ambientale dell'organizzazione aziendale.

La formazione all'utilizzo efficaci dei dispositivi informatici è fondamentale; lo smart working senza un'infrastruttura adeguata e senza formazione per utilizzarla rischia di diventare un boomerang: i dipendenti avrebbero difficoltà nella condivisione e nella collaborazione, ci sarebbero problemi di coordinamento e pianificazione delle risorse.

Il personale potrà fruire dell'attività formativa in modalità e-learning in modo flessibile, e secondo i tempi e i fabbisogni dettati dalle esigenze sia individuali che aziendali. La formazione a distanza sarà di tipo sia sincrona (attraverso la partecipazione a webinar e seminari in streaming) che asincrona (attraverso corsi erogati su piattaforme dedicate che prevedono il caricamento di risorse didattiche diverse, videolezioni, slide, testi, esercitazioni, questionari di valutazione). In entrambi i casi, la partecipazione alle attività formative sarà appositamente tracciata e monitorata dagli strumenti e dalle reportistiche previsti dalle piattaforme. La scelta delle piattaforme su cui fruire i contenuti sarà curata dalla Direzione tenendo conto della qualità delle offerte disponibili presenti online.

La percentuale media di partecipazione dovrà essere superiore al 80% delle ore di formazione previste, o, comunque, non inferiore al 70%, in caso di parere favorevole del Collegio dei formatori.

L'attività di monitoraggio e valutazione condotta in itinere ed ex post avrà l'obiettivo di verificare l'andamento del piano e di valutare, nel senso di dare valore, le possibili ri-tarature e la realizzazione complessiva.

Il progetto sperimentale avrà una durata minima di 5 mesi e prevedrà un monitoraggio costante del gradimento, dell'efficacia e dell'efficienza del piano. La valutazione potrà avvenire attraverso questionari e appositi strumenti e metodologie strutturati per poter valutare non solo il feedback dei destinatari partecipanti alla sperimentazione su questa innovativa possibilità ma anche per monitorare e valutare l'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa.

In relazione alla valutazione della performance organizzativa, occorre individuare appositi set di indicatori atti a misurare:

- la maggiore produttività (ad es. aumento attività/progetti realizzati dagli smartworkers);
- la maggiore qualità dei servizi (n. utenti o committenti che dichiarano di ricevere servizi migliori);
- i minori costi (risparmio netto dei consumi);
- il miglior tasso di conciliazione vita-lavoro;
- il miglioramento del benessere organizzativo.

Articolazione dell'intervento

Azione A: descrivere sinteticamente le attività indicando gli obiettivi prefissati. Descrivere le modalità formative da realizzare, il numero dei dipendenti coinvolti e articolazione dei moduli formativi. Descrivere obiettivi dell'eventuale progetto pilota

Azione B: descrivere le caratteristiche di nuova strumentazione tecnologica

**AZIONE A**

L'azione A si compone di tre fasi:

- A.1. Attività preliminari all'adozione del piano di smart working (SW)
- a) Analisi organizzativa;
  - b) Consulenza gius-lavoristica per garantire il rispetto delle normative vigenti e supporto alla revisione/implementazione del piano aziendale di SW;
- A.2. Formazione rivolta al personale dipendente coinvolto nel piano di SW;

**A.1. Attività preliminari all'adozione del piano di Smart Working**

- a) L'introduzione del piano di smart working (SW) non può prescindere da un'attenta analisi dello stato di fatto dell'azienda e, prima ancora, dalla definizione da parte del top management degli obiettivi che si vogliono raggiungere. L'analisi organizzativa verrà svolta dal personale interno e dalla dirigenza e articolerà in due fasi.

La prima fase prevede il coinvolgimento (attraverso interviste mirate) della dirigenza al fine di definire gli obiettivi, le strategie e i driver del cambiamento, i principali item su cui verterà l'analisi sono:

- Stato dell'arte dell'Ente,
- Analisi demografica dei dipendenti (Genere, età, anzianità, scolarità, carichi famigliari, distanza dalla sede di lavoro, ecc),
- Analisi struttura organizzativa (Organigramma, gerarchia, dipartimenti, funzioni),
- Policy organizzative (Flessibilità oraria, mobilità interna/esterna all'azienda, sistemi di valutazione, stili di leadership),
- Processi organizzativi (Attività svolte, livello di interazioni e comunicazione, social network analysis),
- Infrastrutture tecnologiche (Dotazioni individuali, comunicazione virtuale, collaboration, accesso a dati da remoto, livello di digitalizzazione).

La seconda fase vedrà coinvolti i lavoratori. Ad ogni lavoratore verrà richiesto di descrivere il proprio lavoro e quantificare, in termini percentuali, la tipologia di attività da poter svolgere in modalità SW e quale, invece, richiede la presenza presso il luogo fisico dove opera l'Ente. Inoltre, Della tipologia di strumentazione è in proprio possesso e di individuare eventuale strumentazione aggiuntiva che possa favorire tale modalità di lavoro.

Agli intervistati, inoltre, verrà richiesto di definire i vantaggi diretti ed indiretti dello Smart Working ed anche segnalare altri fattori di benessere lavorativo, nella consapevolezza che l'organizzazione del lavoro non è un processo solo top-down. Poiché una delle principali sfide per l'introduzione dello Smart Working è il cambiamento della cultura organizzativa saranno previste anche domande su possibili miglioramenti tecnico/organizzativi.

Durata: n. 21 ore

- b) Consulenza gius-lavoristica per garantire il rispetto delle normative vigenti.

Questa attività verrà assegnata ad un consulente giuslavorista che informerà e formerà la dirigenza sulle normative vigenti in materia di smart working.

Ai sensi dell'art. 18 della legge n. 81/2017, il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che prevede un'alternanza della prestazione lavorativa, eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, con una sostanziale indifferenza del legislatore per l'individuazione di questi ulteriori luoghi dove il lavoratore "agile" potrà decidere di lavorare, senza una postazione fissa predeterminata, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, così per come fissati dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il nucleo essenziale del lavoro agile è rappresentato dall'accordo, con il quale le parti regolano le modalità di esecuzione del contratto. L'accordo, che deve essere in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova, deve contenere ogni indicazione necessaria alla individuazione dei poteri di controllo e disciplinare del datore di lavoro, ed è altresì necessario per individuare i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (art. 19 L. n. 81/2017).

Nell'ambito della disciplina del lavoro agile, informata a principi che riconoscono il diritto alla identità del trattamento normativo, assicurativo, previdenziale rispetto a tutti gli altri lavoratori che prestano la propria attività secondo i canoni ordinari dell'art. 2094 c.c., l'accordo tra le parti, che ne regola le modalità, costituisce un evidente momento essenziale, per l'obbligatorietà della forma scritta richiesta. Ma soprattutto, la considerazione del suo contenuto necessario ne conferma l'essenzialità quale presidio fondamentale di una tutela di sostanza del lavoratore e della sua persona, e non soltanto mera formalità.

ENAIIP Nazionale IS in data 11 marzo 2020 ha applicato la modalità di lavoro in Smart Working. Si è avvalsa da un consulente esterno giuslavorista che ha seguito la dirigenza nella definizione e compilazione della modulistica necessaria.

Questa fase si concluderà con la stesura definitiva del piano di Smart Working, la revisione/implementazione della modulistica.

Durata: n. 16 ore.

#### **A.2) Attività di formazione rivolta al personale interessato dallo Smart Working.**

Dal momento che l'emergenza sanitaria COVID\_19 si è introdotta bruscamente nella routine lavorativa delle aziende e dei lavoratori e ha introdotto rilevanti cambiamenti nei più tradizionali paradigmi produttivi, è necessario mettere in condizione gli "smartworker" di affrontare efficacemente le nuove sfide anche acquisendo e sviluppando specifiche competenze professionali.

L'azione formativa coinvolgerà n. 10 partecipanti. I partecipanti saranno divisi in n. 2 gruppi. Il primo gruppo, composto dai direttori dell'Ente, seguirà tutti i moduli, mentre il secondo gruppo seguirà i moduli dal 4 al 7. Il totale delle ore complessive dell'intero percorso sono pari a 32.

L'attività formativa è rivolta sia al management aziendale - per ciò che riguarda l'accompagnamento verso il recepimento di modelli organizzativi e di governance flessibili - sia ai lavoratori e alle lavoratrici che ricorrono allo smart working, operando così in assenza di vincoli orari o logistici e con l'utilizzo di differenziati strumenti tecnologici.

Gli smartworkers verranno informati di come l'attività di lavoro fuori dall'ente può impattare la sfera privata, su cosa dire e cosa chiedere ai propri familiari, in modo che anche loro sappiano di cosa si tratta e siano consapevoli e partecipi nell'agevolare lo smartworker quando lavora, ad esempio, in casa.

Lo smartworker verrà formato ad un corretto utilizzo del tempo, dato che questa variabile sarà gestita per lo più in modo molto autonomo, ricordando che ci sono delle regole sugli orari che vanno comunque rispettate e lo stesso in tema di sicurezza sul lavoro. Vengono assicurate, inoltre, le giuste conoscenze e competenze, in ordine anche alla sicurezza in caso di infortuni e malattie professionali.

All'azione formativa parteciperanno anche i destinatari del progetto pilota. Ai fini del riconoscimento integrale della spesa, la percentuale media di partecipazione dovrà essere superiore al 80% delle ore di formazione previste, o, comunque, non inferiore al 70%, in caso di parere favorevole del Collegio dei formatori.



Regione Lazio PO FSE 2014-2020  
 Avviso pubblico "Piani Aziendali di Smart Working  
 Adozione di modelli e strumenti da parte delle imprese e dei titolari di Partita IVA del Lazio"  
 Asse I – Occupazione - Priorità di investimento 8i) Obiettivo specifico 8.5

TITOLO MODULO	ORE	CONTENUTI
MODULO 1: Strategie e tecniche di team building e problem-solving a supporto dello Smart working	5	Team building e team working, Gestione dei conflitti, negoziazione, e cooperazione Approcci innovativi e creativi alla risoluzione dei problemi
MODULO 2: Management e leadership	4	Gestione del tempo e pianificazione del lavoro Pianificazione e programmazione del lavoro Stili di leadership a supporto dei processi decisionali Gestione del cambiamento e dello stress
MODULO 3: Strategie e tecniche di comunicazione per lo smartworker	4	Parlare in pubblico
MODULO 4: Introduzione allo SW e normativa di riferimento	4	La Legge n. 81/2017 (lavoro agile) e le sue implicazioni organizzative
MODULO 5: Salute e sicurezza dello Smart Worker	4	1) Normativa di riferimento 2) Tutela assicurativa 3) Salute e sicurezza dei lavoratori 4) La sicurezza dei strumenti tecnologici 5) Istruzioni operative 6) Requisiti dei luoghi di lavoro "smart"
MODULO 6: Diritti e doveri dello Smart Worker	4	1) La Privacy nel rapporto di lavoro 2) I controlli a distanza: il nuovo art. 4 Statuto dei Lavoratori 3) La Privacy nell'esecuzione agile della prestazione 4) Il Regolamento aziendale per l'utilizzo di internet e della posta elettronica
MODULO 7: Nuovi strumenti digitali e informatici, piattaforme di videoconferenza e meeting online	6	1) Infrastrutture e suite per le videoconferenze e i meeting online 2) Software in dotazione 3) Realizzazione di videolezioni, webinar, dirette streaming sui canali social (Facebook e YouTube), e gestione della tracciabilità dei partecipanti e delle connessioni ecc 3) Nuovi strumenti di monitoraggio per lo smartworker
	tot. 32	

### A.3. Avvio e monitoraggio di un progetto pilota

ENAIP NAZIONALE IS è certificata UNI EN ISO 9001:2015 quindi dotata di un Sistema di Monitoraggio e Valutazione.

Nello specifico tale attività sarà impostata con l'obiettivo di:

1. valutare sia gli aspetti organizzativi e gestionali sia gli aspetti qualitativi garantendo una visione completa del piano sperimentale;
2. verificare l'avanzamento delle attività e registrare eventuali scostamenti tra le attività previste e quelle realizzate in fase di gestione;
3. monitorare le criticità che di volta in volta si presentano e attuare misure per superarle;
4. acquisire conoscenze utili a consolidare e migliorare nel tempo il sistema di Smart working promosso dall'Ente.

La valutazione ricavata dalle verifiche, intermedie e finali, ha una duplice finalità:

- esterna, con lo scopo di dare evidenza del raggiungimento o meno di un risultato qualitativo;
- interna, cioè correggere e «ritarare» in itinere il percorso in atto e modificare e migliorare la progettazione e l'erogazione di successivi interventi formativi.

L'azione di monitoraggio del progetto LAV\_SMART riveste un ruolo strategico, poiché consente di osservare il fenomeno del lavoro agile sia sotto la lente della conciliazione vita-lavoro, sia dell'innovazione organizzativa, tecnologica e culturale.

Le finalità che con il monitoraggio e la valutazione del progetto si intendono raggiungere riguardano: l'osservazione dell'andamento della sperimentazione e la valutazione degli impatti generati dal nuovo modello di organizzazione del lavoro previsto dal Lavoro Agile.

L'impianto metodologico che si andrà a costruire prenderà in considerazione due aree di rilevazione:

- l'andamento del lavoro agile in termini di impatto sulle persone, l'organizzazione e l'ambiente;
- il monitoraggio del lavoro agile sulla qualità e la produttività dei processi di lavoro.

Nel primo caso saranno adottati indicatori che mireranno a rilevare gli effetti sulla qualità del lavoro, sulla conciliazione vita-lavoro, sul miglioramento del clima interno e sul servizio erogato ai committenti.

Nella seconda area di rilevazione gli indicatori saranno quelli di processo, di avanzamento e di innovazione volti ad evidenziare eventuali criticità/azioni correttive all'attuazione dei progetti di lavoro agile e a stimare l'incidenza del lavoro agile sulle performance individuali ed organizzative.

### Strumenti

In coerenza con le finalità e l'approccio metodologico, la strumentazione a supporto è di due tipi:

- un set di strumenti (survey, focus group, report) articolati per le aree tematiche toccate dal progetto;
- una scheda di monitoraggio che avrà lo scopo di monitorare l'andamento specifico del progetto LAV\_SMART. La scheda, customizzata fornirà un supporto concreto attraverso:
  - un focus sull'avanzamento delle attività condotte nel corso della sperimentazione;
  - la rilevazione degli scostamenti registrati rispetto a quelli programmati;
  - la rilevazione concreta di come le attività in lavoro agile possano incidere sulla performance complessiva dell'organizzazione.

L'attività di monitoraggio e valutazione seguirà il piano in ogni fase, dall'avvio alla chiusura della fase sperimentale, e sarà articolata in controlli iniziali, in itinere, finali ed ex-post.

Il piano sarà opportunamente modificato e/o integrato ogniqualvolta risulti necessario a causa di una scarsa rispondenza del piano ai fabbisogni formativi dei lavoratori e del contesto.

Per verificare l'andamento corretto del progetto il sistema di monitoraggio viene condotto tenendo in considerazione i parametri fondamentali:

Regione Lazio PO FSE 2014-2020  
Avviso pubblico "Piani Aziendali di Smart Working  
Adozione di modelli e strumenti da parte delle imprese e dei titolari di Partita IVA del Lazio"  
Asse I – Occupazione - Priorità di investimento 8i) Obiettivo specifico 8.5

- Coerenza: adeguatezza metodologica, tecnica e logica dell'intervento rispetto agli obiettivi prefissati.
- Adeguatezza – Rispondenza: corretta taratura dell'intervento sui fabbisogni di partenza.
- Efficacia: capacità del percorso elaborato di raggiungere gli obiettivi prefissati.
- Efficienza – Economicità: convenienza del percorso nei termini della sua capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati in poco tempo e con costi ridotti.
- Riproducibilità: possibilità di riprodurre l'intervento in risposta a problemi analoghi.
- Trasferibilità: possibilità di riprodurre l'intervento in risposta a problemi ed in contesti differenti.
- Sostenibilità: capacità dei benefici derivanti dall'azione di sopravvivere alla fine dell'intervento stesso

ENAIIP NAZIONALE IS conta n. 12 dipendenti di questi n. 3 dipendenti, di cui n. 2 donne e n. 1 uomo, con contratto a tempo indeterminato sanno coinvolti nella sperimentazione.

## AZIONE B

Per agevolare la nuova modalità di lavorare in smart working è fondamentale dotare i destinatari della strumentazione necessaria per svolgere in sicurezza e senza costi aggiuntivi le attività lavorative. Per tale motivo, con l'attuazione del progetto LAV\_SMART, ENAIIP NAZIONALE IS intende dotare il proprio personale delle infrastrutture necessarie, previa una analisi delle tecnologie già in uso e di quelle digitali più idonee (analisi che sarà svolta dal personale interno esperto in materia).

Quindi l'AZIONE B prenderà avvio con una attenta disamina della strumentazione tecnologica disponibile e individuare i nuovi strumenti che, ai fini del progetto LAV\_SMART, dovranno rientrare nelle seguenti quattro macro-categorie:

- Social Collaboration: strumenti che integrano e supportano i flussi di comunicazione creando nuove opportunità di relazione, collaborazione e condivisione della conoscenza come, ad esempio, strumenti di instantmessaging, webconference, convergenza fisso-mobile. Il loro uso consente di abilitare modalità di comunicazione, collaborazione e interazione con colleghi, clienti e partner che non sempre si trovano nello stesso luogo;
- Security: tecnologie che permettono di accedere in modo flessibile, semplice e immediato, indipendentemente dal device adottato, a un ambiente profilato che contiene applicativi, dati e informazioni in totale sicurezza e preservando l'integrità dei dati;
- Mobility: dispositivi che, permettendo di accedere ai servizi e strumenti professionali in qualunque momento e da qualunque luogo, liberando il lavoratore dalla necessità della "postazione fissa";
- Workspace Technology: tecnologie che permettono un utilizzo più efficace e flessibile degli ambienti fisici agevolando non solo la fruibilità degli spazi stessi, ma anche supportando il lavoro in mobilità e migliorando la qualità della vita all'interno delle sedi dell'azienda.

Si ipotizza di dover provvedere all'acquisto di tre tipologie di tecnologie:

1) COMPONENTI HARDWARE, e nello specifico:

- ❖ n.2 Notebook (es. HP 15s-fq0020n1 Argento Computer portatile 39,6 cm (15.6") 1920 x 1080 Pixel Intel® Core™ i5 di ottava generazione 16 GB DDR4-SDRAM 256 GB SSD Wi-Fi 5 (802.11ac) Windows 10 Home)
- ❖ n.3 Smartphone (es. Samsung Galaxy A40 5.9" 4 GB 64 GB Nero)
- ❖ n.2 Saponette wi-fi (es. D-LINK Modem Router Wireless Portatile DWR-932 150 Mbps 4G)
- ❖ n.2 Stampante scanner portatili (es. HP OFFICEJET 250)
- ❖ Accessori: mouse (HP Wireless Mouse 200) e mouse-pad, auricolari (es. Panasonic RP-NJ300BE-W), pendrive, hard disk esterni (es. Seagate Expansion Portable 3TB 3000GB Nero disco rigido esterno), zaino per il trasporto (es. HP ENVY Urban 15 Topload), cuscino lombare/sedia ergonomica.

2) COMPONENTI SOFTWARE, e nello specifico:

- ❖ Applicativi in grado di supportare le modalità smart working: programmi (es. Microsoft Office 365

Regione Lazio PO FSE 2014-2020  
Avviso pubblico "Piani Aziendali di Smart Working  
Adozione di modelli e strumenti da parte delle imprese e dei titolari di Partita IVA del Lazio"  
Asse I – Occupazione - Priorità di investimento 8i) Obiettivo specifico 8.5

Personal ITA), antivirus (es. NortonLifeLock Norton AntiVirus Basic Licenza base 1), accessi da remoto alla intranet;

- ❖ Software didattici come ad esempio TEAMS EDUCATIONAL;

3) PIATTAFORME MULTIMEDIALI E INTERATTIVE e nello specifico:

- ❖ suite con funzionalità multimediali e interattive per gestire su un'unica piattaforma cloud videoconferenze, corsi di formazione e webinar, dirette streaming sui canali social (Facebook e YouTube), e completo di applicativi che possano garantire la tracciabilità dei partecipanti e delle connessioni nonché modalità di verifica sulla partecipazione dei partecipanti (sondaggi ecc).

4) PIATTAFORME PER L'ELEARNING ASINCRONA e nello specifico:

- ❖ suite con funzionalità multimediali e interattive per realizzare percorsi di formazione a distanza certificati e completi di strumenti per la tracciabilità dei partecipanti e la valutazione degli apprendimenti e il rilascio dei crediti formativi.

Regione Lazio PO FSE 2014-2020  
Avviso pubblico "Piani Aziendali di Smart Working  
Adozione di modelli e strumenti da parte delle imprese e dei titolari di Partita IVA del Lazio"  
Asse I – Occupazione - Priorità di investimento 8i) Obiettivo specifico 8.5

Coerenza esterna: (Descrivere i fabbisogni del contesto, i requisiti dei destinatari delle azioni. Descrivere la coerenza della proposta progettuale rispetto alle finalità del Programma Operativo e ai principi guida)

La spinta dell'emergenza Coronavirus fa fatto in modo di parlare molto di smart working. Ma alla prova dei fatti, poi, i progetti di lavoro agile alla fine risultano ancora poco diffusi in Italia. Lo smart working, oggi è una realtà nel 58% delle grandi imprese, in crescita. Ma frenata rispetto agli anni passati. Nell'ultimo anno, il 2019, il modello di lavoro agile ha coinvolto il 20% in più di lavoratori rispetto al 2018. In tutto 570mila lavoratori. È aumentato al 12% tra le piccole e medie imprese. Sono raddoppiati i progetti delle pubbliche amministrazioni (16%), ma con iniziative ancora limitate in termini di persone coinvolte. Poi ci sono i dati di qualità: il 76% degli smartworker è soddisfatto del proprio lavoro, contro il 55% degli altri dipendenti. Uno su tre è pienamente coinvolto nella realtà in cui opera, rispetto al 21% di chi lavora in modalità tradizionale.

È certamente un fenomeno in continua crescita, ma dopo un primo balzo significativo da almeno il 2016 che ha coinvolto in particolare le grandi aziende, più strutturate per questo tipo di svolta, i progetti di smart working sono decisamente calati. O quantomeno non procedono a un ritmo coerente che le potenzialità che tecnologie e strumenti digitali potrebbero già far cogliere.

I motivi sono diversi. «Lo Smart Working non è solo una moda, è un cambiamento che risponde alle esigenze delle persone, delle organizzazioni e della società nel suo complesso, e come tale è un fenomeno inarrestabile.

Questo limita la portata del contributo che il lavoro agile può dare per rendere più moderno il mercato del lavoro, le imprese e le amministrazioni pubbliche più competitive ed attrattive e le nostre città più inclusive e sostenibili.

C'è voluta un'emergenza come quella scatenata sulle aziende dal Coronavirus per riportare sul tavolo delle aziende e dei manager delle Risorse Umane un tema sempre più centrale nell'organizzazione del lavoro del futuro, uno strumento che – di fronte a queste crisi quasi-pandemica - si è presentato subito come il grande strumento per risolvere la potenziale paralisi che il tradizionale modo e organizzazione del lavoro poteva provocare sulle aziende. In molti casi, dove il lavoro è stato già impostato per obiettivi e con una nuova leadership del lavoro, la paralisi non si è avuta. In moltissimi altri, la crisi ha invece dimostrato il ritardo accumulato causando il fermo delle aziende e delle attività.

Il ricorso al lavoro agile per far fronte all'emergenza coronavirus può rivelarsi una grande opportunità per il mercato del lavoro: le aziende e i lavoratori possono scoprire, infatti, i benefici derivanti da una forma di svolgimento della prestazione di lavoro che mette al centro del rapporto tra le parti la fiducia, come leva per ottenere più produttività ma anche più flessibilità nella gestione del tempo e dello spazio di lavoro.

Nel quadro sopra esposto con il progetto LAV\_SMART l'Ente vuole cogliere l'occasione per di ripensare il proprio modello organizzativo, sia al fine di migliorare il benessere dei lavoratori e favorire una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sia con l'obiettivo di svincolare la propria produttività dalla presenza fisica dei lavoratori in sede (ove non necessaria), incrementando la produttività dell'azienda e sviluppando l'innovazione digitale e tecnologica della stessa, senza contraccolpi negativi sulla salute e sicurezza del lavoratore.

Tale approccio consente di promuovere la responsabilità, l'autonomia e la creatività in ambito lavorativo dei dipendenti "legati" tra di loro e con la dirigenza da un rapporto di fiducia reciproca che consente di liberare la prassi gestionale dalla cultura del controllo.

Il ricorso a strumenti e tecnologie collaborative, inoltre, facilita una comunicazione condivisa che garantiscono flessibilità, mobilità ed economicità.

Il progetto, oltre a ciò, dà un impulso alla crescita delle competenze dei dipendenti che riacquistando la centralità di cui sopra, sono chiamati a sviluppare la selfefficacy e la capacità di conciliare autonomamente i propri tempi di vita e di lavoro, nonché di essere propositivi nei confronti dei colleghi.

Il progetto è coerente con il programma operativo e i principi guida poiché incrementa l'alleggerimento dei vincoli con li lavoro centralizzato, amplia i margini di libertà del lavoratore e al contempo conferisce nuovo impulso alla produttività aziendale, preservando il benessere e la tutela della salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

Inoltre è coerente anche con l'obiettivo dello sviluppo sostenibile espresso indirettamente dal POR Lazio: infatti, sebbene il programma operativo non abbia previsto specifici interventi di protezione ambientale, tuttavia, ha previsto il sostegno e il finanziamento a interventi e attività che possono contribuire in varie modalità agli obiettivi di sostenibilità ambientale, con azioni che indirettamente possono incidere sulla protezione dell'ambiente e su un utilizzo efficiente delle risorse naturali. Il contributo del PO FSE ad uno sviluppo regionale sostenibile sotto il profilo ambientale si realizza attraverso le Linee guida di indirizzo regionali che sottolineano la necessità di incentivare il processo di integrazione dei criteri di sostenibilità nelle attività anche al fine di promuovere sul proprio territorio comportamenti responsabili, finalizzati alla tutela dell'ambiente e al benessere dei cittadini.

Regione Lazio PO FSE 2014-2020  
Avviso pubblico "Piani Aziendali di Smart Working  
Adozione di modelli e strumenti da parte delle imprese e dei titolari di Partita IVA del Lazio"  
Asse I – Occupazione - Priorità di investimento 8i) Obiettivo specifico 8.5

Innovatività: (Metodologia, approcci e organizzazione per l'efficacia nella realizzazione delle attività)

Il principale elemento che caratterizza il contesto economico e sociale attuale è senza dubbio lo sviluppo e la diffusione della tecnologia dell'informazione e della comunicazione. L'utilizzo di internet e dei nuovi mezzi di comunicazione ha permesso di accorciare le distanze e ha cambiato notevolmente il modo di lavorare e di fare impresa. Le nuove tecnologie, in particolare le tecnologie collaborative e i social media, hanno dato la possibilità di mettersi in contatto con chiunque e in qualsiasi momento, e ciò ha completamente stravolto la cultura d'impresa. Per tecnologie collaborative si intendono infatti quegli strumenti tecnologici, o digital devices, che permettono a due o più operatori di lavorare e interagire fra loro. La Digital collaboration può avere infatti diverse applicazioni tra cui la formazione, la ricerca, ma senza dubbio anche il contesto aziendale, in quanto facilita la comunicazione e la collaborazione, anche a distanza.

A questo tipo di tecnologie possiamo aggiungere altre tipologie di strumenti tecnologici, come ad esempio le instant collaboration, di cui Skype è senza dubbio l'esempio più noto, che danno la possibilità a due o più persone che si trovano in posti distanti tra loro, di mettersi in contatto rapidamente e tutte nello stesso momento, permettendogli quindi di interagire, lavorare insieme, scambiarsi informazioni e conoscenze. A questo tipo di strumenti, semplici e facili da utilizzare per chiunque, si aggiungono ambienti di collaborazione digitale più evoluti che permettono di poter svolgere attività collaborative più articolate e più complesse, non solo estemporanee ma di più lungo termine. Questo tipo di iniziative richiedono però non solo l'utilizzo di tecnologie specifiche e strutturate, ma anche di particolari abilità di coloro che andranno ad utilizzarle. Tutti queste tipologie di strumenti tecnologici hanno senza dubbio favorito la diffusione del modello dello Smart Working che pone nella tecnologia uno dei suoi fondamenti e la condizione indispensabile per poter essere implementato.

Soggetti coinvolti (*descrivere le microimprese e PMI coinvolte*)

Il progetto è presentato da ENAIP NAZIONALE IS, unica destinataria delle azioni previste.

Priorità: (*descrivere le caratteristiche del progetto per garantire pari opportunità tra donne e uomini e favorire destinatari che presentano maggiori condizioni di svantaggio e favorire destinatari che presentano maggiori fragilità e sono a rischio di marginalità economica e sociale (ad esempio, persone con disabilità, persone appartenenti a famiglie monoreddito, con figli acarico, ecc.)*)

LAV\_SMART, in virtù del suo impianto progettuale è pensato proprio in funzione di "garantire pari opportunità tra donne e uomini e favorire destinatari che presentano maggiori condizioni di svantaggio".

Nel caso di ENAIP Nazionale IS, che ha un numero di dipendenti \_\_ di cui la maggioranza con figli minori. Tra questi: tre con monoreddito, uno con disabilità e una con residenza fuori dal Raccordo Anulare di Roma.

La possibilità secondo il piano che verrà concordato di recuperare i tempi di viaggio, consentendo un'organizzazione dei tempi di lavoro sulla base della conciliazione con le proprie esigenze di vita, rappresenta una cospicuo accrescimento del benessere persona e di conseguenza, come evidenziato negli studi scientifici, un miglioramento della produttività, della disponibilità e flessibilità da parte dei dipendenti.

In caso di ATI, ATS indicare i rispettivi ruoli e competenze

Regione Lazio PO FSE 2014-2020  
 Avviso pubblico "Piani Aziendali di Smart Working"  
 Adozione di modelli e strumenti da parte delle imprese e dei titolari di Partita IVA del Lazio"  
 Asse I – Occupazione - Priorità di investimento 8i) Obiettivo specifico 8.5

**ALLEGATO D - SCHEDA FINANZIARIA PREVENTIVO DEL COSTO  
 TOTALE DEL PROGETTO**

TIPOLOGIA DEI COSTI		IMPORTO (€)
	<b>AZIONE A – Supporto all’adozione di un Piano di Smart Working</b>	
<b>(a)</b>	A.1 – Risorse umane interne, di cui:	<b>1.617,03</b>
	– Risorse umane interne (ad esempio, docenti/esperti, codocenti tutor)	824,64
	– Altre risorse umane interne (Progettazione, Direzione, Coordinamento, Segreteria tecnica, Monitoraggio, personale amministrativo e ausiliario)	792,39
<b>(b)</b>	A.2 – Risorse umane esterne, di cui:	<b>3.370,00</b>
	– Risorse umane esterne (ad esempio, docenti/esperti, codocenti, tutor)	3.370,00
	– Altre risorse umane esterne (Progettazione, Direzione, Coordinamento, Segreteria tecnica, Monitoraggio, personale amministrativo e ausiliario)	
<b>(c)</b>	<b>TOTALE COSTO DIRETTO DEL PERSONALE (a+b)</b>	<b>4.987,03</b>
<b>(d)</b>	Tasso forfettario pari al 40% del costo diretto di personale	1.994,81
<b>(e)</b>	<b>TOTALE COSTO AZIONE A (c+d)</b>	<b>6.981,84</b>
	<b>AZIONE B - Supporto all’attuazione di un Piano di Smart Working</b>	3.500,00
<b>(f)</b>	D.6 - Altro	
<b>(g)</b>	<b>TOTALE COSTO AZIONE B</b>	<b>3.500,00</b>
	<b>TOTALE COSTO DEL PROGETTO (e+g)</b>	<b>10.481,84</b>

*\*Si precisa che le spese di "altre risorse umane" interne ed esterne, non possono essere complessivamente superiori al 20% del totale delle spese dirette di personale.*

In caso di ATI/ATS indicare la suddivisione finanziaria (espressa in percentuale ed in euro):

Soggetti	Suddivisione finanziaria	
	Percentuale	Euro

Regione Lazio PO FSE 2014-2020  
 Avviso pubblico “Piani Aziendali di Smart Working  
 Adozione di modelli e strumenti da parte delle imprese e dei titolari di Partita IVA del Lazio”  
 Asse I – Occupazione - Priorità di investimento 8i) Obiettivo specifico 8.5

Regione Lazio PO FSE 2014-2020  
 Avviso pubblico “Interventi rivolti alla qualificazione delle risorse umane a favore della creazione di nuova occupazione delle imprese del  
 Lazio” Asse I –  
 Occupazione - Priorità di investimento 8 i) Obiettivo specifico8.5

**Elenco risorse umane interne ed esterne impiegato nella realizzazione dell'intervento**

Nome e Cognome	Data e comune di nascita	Codice Fiscale	Sesso	Soggetto di riferimento (Ente/Impresa)	Titolo di studio	Interne/ Esterne (*)	Inquadramento contrattuale (**)	Ruolo	Esperienza	Parametri di costo (h/uomo o g/uomo)		
										Costo h/g	Impegno	Costo Totale
										N. anni	Euro	N. ore/gg.
Marianna Alfonsi	Roma, 13/07/1985	LFNMNN85L53H501E	F	ENAIP NAZIONALE	Laurea magistrale	Esterno	Contratto Co.Co	Azione A	7	50,00	21	1.050,00
Irene Bertucci	Roma, 06/12/1967	BRTRNI67T46H501V	F	ENAIP NAZIONALE	Laurea magistrale	Interno	CCNL F.P. tempo indeterminato	Valutazione e Monitoraggio	25	32,21	15	483,15
Alessandra Cametti	Roma, 23/06/1974	CMTLSN74H63H501I	F	ENAIP NAZIONALE	Laurea magistrale	Interno	CCNL F.P. tempo indeterminato	Rendicontazione	28	25,77	12	309,24
Marianna Alfonsi	Roma, 13/07/1985	LFNMNN85L53H501E	F	ENAIP NAZIONALE	Laurea magistrale	Esterno	Contratto Co.Co	Tutoraggio	7	30	32	960,00
Alessandra Cametti	Roma, 23/06/1974	CMTLSN74H63H501I	F	ENAIP NAZIONALE	Laurea magistrale	Interno	CCNL F.P. tempo indeterminato	Assistenza informatica	28	25,77	32	824,64
Sergio Spatola	Ragusa, 18/02/1981	SPTSRG81B18H163D	M	ENAIP NAZIONALE	Laurea	Esterno	Collaborazione occasionale	Consulente giuslavorista	15	85,00	16	1.360,00

(\*) L'ente accreditato deve partecipare all'intervento con risorse umane interne impiegate con contratto di lavoro subordinato stipulato direttamente con l'Ente accreditato, nelle forme consentite dalla normativa nazionale.

(\*\*) Per le risorse umane interne impiegate con contratto di lavoro subordinato specificare CCNL di riferimento.

**ALLEGARE CURRICULUM VITAE**

IL DICHIARANTE (timbro e firma)

Paola Vacchina



## **ALLEGATO E: MOTIVI DI ESCLUSIONE**

Si elencano di seguito i motivi per i quali i progetti saranno esclusi:

### **FASE DI VERIFICA DI AMMISSIBILITA' FORMALE**

#### **Gruppo a: proposta progettuale**

01 - Progetto trasmesso fuori termine (con riferimento alla data e all'ora previste dall'Avviso) 02 - Progetto trasmesso con modalità di presentazione diversa da quella indicata nell'Avviso 03 - Tipologia e/o requisiti di soggetto proponente difforme da quella prevista nell'Avviso

04 - Formulario incompleto o illeggibile o compilato in modo errato rispetto alle prescrizioni dell'Avviso

05 - Assenza del formulario

06 - Richiesta di contributo maggiore del contributo massimo ammissibile per ciascuna proposta progettuale rispetto alle prescrizioni dell'Avviso

#### **Gruppo b: documentazioni**

07 - Assenza o illeggibilità o errata compilazione della domanda di ammissione a finanziamento (All. A01)

08 - Assenza o illeggibilità o errata compilazione rispetto alle prescrizioni dell'Avviso della odelle dichiarazioni (All. A 02a e 02b)

09 - Assenza o illeggibilità o errata compilazione della dichiarazione (All. A03)

10 - Mancanza della firma del legale rappresentante o di uno degli altri soggetti sottoscrittori di dichiarazioni

11 - Assenza della fotocopia del documento di riconoscimento del/dei legale/ rappresentante/i 12 - Documentazioni e/o dichiarazioni senza data

13 - Assenza o illeggibilità o errata compilazione rispetto alle prescrizioni dell'Avviso della dichiarazione contenente l'intenzione di costituirsi in ATI/ATS (All. A 04)

14 - Assenza delle specificazioni concernenti i ruoli e/o le competenze e/o le suddivisioni finanziarie per i singoli soggetti che realizzano le parti del Progetto (All. A04)

### **FASE DI VALUTAZIONE TECNICA**

I progetti saranno esclusi per i seguenti motivi:

15 - Inadeguatezza e/o carenza della struttura progettuale e del percorso formativo 16 - Risorse umane non adeguate alla realizzazione dell'azione

17 - Genericità degli aspetti organizzativi, gestionali, tecnici e funzionali 18 -

Progetto già presentato da altro Soggetto

19 - Punteggio minimo non raggiunto