

Determinazione 6 del 03/09/2025
Per l'assegnazione di voucher aziendali per
“Check-up d'impresa”

Priorità 1 Occupazione

Obiettivo specifico ESO4.4. Promuovere l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti, un invecchiamento attivo e sano, come pure ambienti di lavoro sani e adeguati che tengano conto dei rischi per la salute

Azione d.1. Sostegno all'adattamento ai cambiamenti del mercato del lavoro

Misura sperimentale volta ad incrementare il profilo competitivo delle imprese attraverso l'introduzione di modelli e di processi di benessere organizzativo, formativo e gestionale a sostegno della qualità del lavoro. A tal fine, il presente avviso, sostiene le imprese attraverso **una puntuale analisi organizzativa delle competenze del capitale umano necessarie** rispetto al perseguimento della strategia aziendale, anche in rapporto ai trend di settore e ai competitor.

SOGGETTI BENEFICIARI:

Possono partecipare al presente avviso pubblico le imprese che, al momento della presentazione della domanda di finanziamento, posseggono i seguenti requisiti:

- essere regolarmente iscritte, in stato attivo, al Registro Imprese della Camera di Commercio di competenza (come risultante da visura camerale);
- avere in pianta organica almeno 20 sino ad un massimo di 100 dipendenti alla data di presentazione della domanda di finanziamento;
- avere almeno una sede operativa attiva in Regione Lombardia.

SONO ESCLUSI:

- i soggetti che non esercitano attività economica¹;
- le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche” e ss.mm.ii.2;
- le società, gli enti e singoli professionisti che, a qualsiasi titolo, prestano servizi di consulenza e assistenza tecnica a favore delle Autorità coinvolte nell'attuazione, controllo, certificazione e sorveglianza del Programma Regionale FSE+ 2021-2027 di Regione Lombardia;
- i soggetti accreditati per i servizi al lavoro o per i servizi di istruzione e formazione professionale (sezione B dell'Albo), in quanto potenziali fornitori dei servizi erogati dal voucher di cui al presente avviso;
- le associazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori.

ATTIVITA' FINANZIABILI

Tutte le fasi di seguito descritte sono da considerarsi obbligatorie per l'ottenimento del voucher e nello specifico:

- **A. Analisi organizzativa e del capitale umano**
- **B Job Analysis, comprensiva dell'analisi del clima aziendale**
- **C. Pianificazione**
- **D. Trasferimento.**

A. Analisi organizzativa e del capitale umano volta a:

- valutare l'organizzazione attuale (AS IS) dell'impresa sotto il profilo delle competenze presenti e del clima organizzativo aziendale;
- valutare le competenze manageriali e le capacità di leadership presenti in azienda;
- valutare il grado della sua rispondenza agli obiettivi e alle strategie aziendali;
- valutare gli eventuali GAP identificando le necessità funzionali al raggiungimento degli obiettivi e della strategia aziendale (To be) nel contesto di riferimento in termini di trend del settore del posizionamento dei competitor.

B. Job Analysis

Utilizzo di metodi per analizzare i requisiti, le caratteristiche e le componenti delle posizioni lavorative in azienda in ragione delle esigenze della stessa.

Tale analisi dovrà essere portata avanti mediante un processo di raccolta di informazioni su comportamenti o risultati osservabili all'interno di una posizione lavorativa, con l'obiettivo di produrre una descrizione della stessa (job description) al fine di classificare tutte le posizioni e in ragione di esse a descrivere le caratteristiche necessarie dei profili che le ricopriranno (job profile).

Tale processo andrà integrato anche con un'analisi del clima aziendale e della gestione delle risorse umane mediante l'ascolto attivo dei dipendenti dell'azienda. Tale rilevazione consente di valutare i differenti aspetti legati alla convivenza organizzativa che, a titolo esemplificativo, si riportano di seguito:

- sicurezza e salute sul luogo di lavoro e livelli di comfort;
- stress lavoro-correlato;
- comportamento discriminatorio;
- gestione dei conflitti;
- carriera e sviluppo professionale;
- valutazione del superiore gerarchico.

C. Pianificazione

Definizione di un piano operativo per rispondere alle necessità emerse dall'analisi organizzativa e dalla job analysis. Tale piano dovrà includere e riguardare i seguenti aspetti:

- Programma di attuazione delle iniziative da avviare;
- Eventuali nuove assunzioni;
- Piano di formazione del personale già assunto;
- Piano di formazione del nuovo personale;
- Piano di sviluppo del personale;
- Piano di mantenimento e aggiornamento delle competenze;
- Azioni di benessere organizzativo da attuare.

D. Trasferimento

Andranno descritte le modalità di:

- rilascio, da parte del fornitore del servizio, dell'analisi effettuata all'imprenditore e ai dipendenti;
- accompagnamento all'imprenditore e/o al responsabile del personale o altre figure individuate al fine di trasferire le conoscenze rilevate in termini di comportamenti e modalità gestionali nell'organizzazione del lavoro e di rafforzamento delle competenze tecniche di gestione delle risorse umane per gestire l'efficacia dell'intervento nel suo complesso.

AIUTI DI STATO: DE MINIMIS 2831/2023

CONTRIBUTO

Fino Al 50% delle spese sostenute e fino ad un massimo di € 8.000,00.