

**D.g.r. 30 settembre 2024 - n. XII/3140**  
**Programma regionale Fondo sociale europeo plus 2021-2027,**  
**Priorità 1 Occupazione, ES04.1, Azione a.1: approvazione delle**  
**Linee guida per l'attuazione della misura «Lombardia per le**  
**donne» dedicata alla promozione dell'occupazione femminile**

LA GIUNTA REGIONALE

Visti i Regolamenti dell'Unione europea:

- Regolamento delegato (UE) n. 240/2014 della Commissione del 7 gennaio 2014, recante un Codice europeo di condotta sul partenariato nell'ambito dei Fondi Strutturali e d'Investimento Europei (Fondi SIE) oltre a disposizioni sul partenariato per gli Accordi di partenariato e i programmi sostenuti dai Fondi SIE;
- Regolamento (UE) n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la Direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati);
- Regolamento (UE, Euratom) n. 2093/2020 del Consiglio del 17 dicembre 2020 che stabilisce il quadro finanziario pluriennale per il periodo 2021-2027;
- Regolamento (UE) n. 1060/2021 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021, recante le disposizioni comuni applicabili al Fondo europeo di sviluppo regionale, al Fondo sociale europeo plus, al Fondo di coesione, al Fondo per una transizione giusta, al Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura, e le regole finanziarie applicabili a tali fondi e al Fondo asilo, migrazione e integrazione, al Fondo sicurezza interna e allo Strumento di sostegno finanziario per la gestione delle frontiere e la politica dei visti;
- Regolamento (UE) n. 1057/2021 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021, che istituisce il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) e che abroga il Regolamento (UE) n. 1296/2013;

Vista la normativa nazionale:

- legge n. 234 del 24 dicembre 2012, «Norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea»;
- d.lgs. n. 105 del 30 giugno 2022, «Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (22G00114)»;

Vista la legge regionale del 28 settembre 2006, n. 22 «Il mercato del lavoro in Lombardia» e ss.mm.ii., che all'art. 22 prevede azioni di sistema a favore dell'inserimento e della permanenza nel mercato del lavoro delle donne, nonché promuove in particolare, anche mediante l'impiego di voucher e altri incentivi economici:

- lo sviluppo di servizi domiciliari, asili aziendali e altri strumenti di cura e assistenza alla persona e alla famiglia;
- azioni positive per la parità di genere finalizzata al superamento di ogni disparità nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla progressione in carriera, nonché azioni concrete di riduzione del differenziale tra tasso di occupazione maschile e tasso di occupazione femminile, attraverso azioni positive di cui al d.lgs. 198/2006;

Vista la legge regionale statutaria 30 agosto 2008, n.1 «Statuto della Regione Lombardia», che l'art. 2, comma 4, prevede nell'ambito delle competenze regionali il sostegno al lavoro, come espressione e diritto della persona, e la tutela della famiglia, tramite adeguate politiche sociali, fiscali ed economiche, avendo particolare riguardo ai figli, alla funzione educativa e alla cura delle persone anziane;

Visti i provvedimenti regionali:

- d.g.r. n. XI/7837 del 12 febbraio 2018 avente come oggetto approvazione della policy regionale «Regole per il governo e applicazione dei principi di privacy by design e by default ai trattamenti di dati personali di titolarità di Regione Lombardia»;
- d.g.r. n. XI/6214 del 4 aprile 2022, con cui la Giunta regionale ha approvato, tra l'altro, la proposta di Programma Regionale a valere sul Fondo Sociale Europeo Plus (PR FSE+) 2021-2027 di Regione Lombardia e individuato l'Autorità di gestione pro tempore del Programma FSE+ 2021-2027, successivamente confermata con d.g.r. n. XI/6606 del 30 giugno 2022 e con d.g.r. n. XII/628 del 13 luglio 2023;
- d.g.r. n. XI/6884 del 5 settembre 2022 di presa d'atto dell'approvazione da parte della Commissione europea del Pro-

gramma Regionale a valere sul Fondo Sociale Europeo Plus (PR FSE+) 2021-2027;

- il d.d.u.o. n. 13139 del 6 settembre 2024 di aggiornamento dei responsabili di asse del POR FSE 2014-2020 e nomina dei responsabili di priorità/azioni del PR FSE+ 2021-2027;
- il d.d.u.o. n. 15176 del 24 ottobre 2022, che approva le «Brand Guidelines FSE+ 2021-2027», contenente indicazioni per il corretto adempimento degli obblighi in materia di informazione e comunicazione da parte di Regione Lombardia e dei beneficiari degli interventi cofinanziati dalla politica di coesione dell'Unione europea;

Richiamati:

- la Decisione di esecuzione della Commissione C(2022)4787 final del 15 luglio 2022, che approva l'Accordo di partenariato con la Repubblica italiana CCI 2021IT16FFPA001, relativo al ciclo di programmazione 2021-2027, che promuove azioni di incentivazione in complementarietà con gli investimenti delle imprese, finalizzate all'aumento dell'occupazione e dell'occupabilità nell'ambito dell'Obiettivo strategico di Policy 4-Un'Europa più sociale e inclusiva, con particolare attenzione all'integrazione nel mondo del lavoro di giovani, donne e lavoratori svantaggiati;
- la Decisione di esecuzione della Commissione C(2022)5302 final del 18 luglio 2022, che approva il programma «PR Lombardia FSE+ 2021-2027» per il sostegno a titolo del Fondo sociale europeo Plus nell'ambito dell'obiettivo «Investimenti a favore dell'occupazione e della crescita» per la Regione Lombardia in Italia (CCI 2021IT05SFPR008);
- i «Criteri di selezione delle operazioni» del Programma FSE+ 2021-2027 approvati dal comitato di sorveglianza nella seduta del 28 settembre 2022;

Richiamata l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, approvata il 25 settembre 2015 dalle Nazioni Unite, che individua la parità di genere quale straordinario motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti di sviluppo e progresso dei Paesi, inserendola come uno dei 17 *Sustainable Development Goals* (SDGs) per il 2030;

Richiamata la Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, per la quale le politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere, promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, e colmando il divario di reddito e retributivo di genere. Tali politiche dovrebbero tener conto dei cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione;

Richiamata la Comunicazione della Commissione al parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni «Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025» (COM/2020/152 final) del 5 marzo 2020 che sottolinea che realizzarsi sul lavoro gestendo contemporaneamente le responsabilità di assistenza familiare è una sfida, soprattutto per le donne. Spesso le donne adeguano la loro decisione di lavorare, e la modalità di lavoro scelta, alle loro responsabilità di assistenza e, se del caso, alla modalità di condivisione di tali compiti con un partner. Si tratta di una sfida di particolare difficoltà per i genitori soli, per la maggior parte donne, e per le persone che, vivendo in zone rurali remote, spesso non hanno a disposizione servizi di sostegno;

Considerato che ancora oggi sulle donne ricade un onere sproporzionato di lavoro non retribuito, quota significativa dell'attività economica e un accesso insufficiente a servizi di assistenza formale di qualità a prezzi ragionevoli è uno dei principali fattori alla base della disparità di genere nel mercato del lavoro;

Considerato che investire nei servizi di assistenza è, quindi, importante per favorire la partecipazione delle donne al lavoro retribuito e il loro sviluppo professionale e può portare alla creazione di posti di lavoro sia per le donne che per gli uomini;

Richiamata la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, che si ispira alla *Gender Equality Strategy 2020-2025* dell'Unione europea, con una prospettiva di lungo termine, e che rappresenta la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate per raggiungere la parità di genere con obiettivi e target dettagliati e misurabili, da raggiungere entro il 2026, attraverso cinque le priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere;

Considerato che in termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro, qualità e segregazione dell'attività lavorativa in differenti settori, l'Italia si posiziona tra gli ultimi posti in Europa:

Serie Ordinaria n. 40 - Giovedì 03 ottobre 2024

l'occupazione femminile risulta essere significativamente inferiore a quella maschile, in particolar modo per le donne madri;

Considerato che in Italia, il tempo dedicato dalle donne a famiglia e casa è significativamente sbilanciato, con l'81% di donne che vi si dedica tutti i giorni contro il 20% degli uomini (in confronto con il 79%-34% in Europa) e tale fenomeno si è, inoltre, significativamente inasprito in conseguenza al COVID-19 e con l'aumentare del numero di persone non autosufficienti;

Visto il PNRR dell'Italia, definitivamente approvato con Decisione di esecuzione del Consiglio dell'Unione europea il 13 luglio 2021, che si pone obiettivi molto significativi in tema di parità di genere, empowerment femminile e contrasto alla discriminazione di genere che intersecano trasversalmente pressoché tutte le Missioni del PNRR e che ne costituisce una priorità nella «Missione 5: coesione e inclusione»;

Visto il Programma Regionale di Sviluppo della XII Legislatura (D.c.r. n. XI/64 del 10 luglio 2018) che sostiene e promuove l'obiettivo dell'incremento dell'occupazione femminile attraverso l'adozione di misure e l'utilizzo di strumenti in grado di impattare positivamente sulla gestione dei carichi di cura;

Dato atto che, seppur il tasso di occupazione femminile lombardo sia più alto di altre regioni italiane, i dati rilevati oltre ad evidenziare un divario di genere in termini di ingresso e composizione del mercato del lavoro, fanno emergere la disparità di genere anche in termini di permanenza nel mercato del lavoro, stabilità del lavoro e avanzamenti di carriera e un tema rilevante in termini di parità di genere è rappresentato dagli ostacoli, incontrati dalle donne lombarde, alla possibilità di conciliare lavoro e famiglia;

Considerato quanto altresì previsto dal Programma Regionale Lombardia FSE+ 2021-2027, nell'ambito dell'Obiettivo specifico ESO4.1. Migliorare l'accesso all'occupazione e le misure di attivazione per tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani, i disoccupati di lungo periodo e i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro, nonché delle persone inattive, anche mediante la promozione del lavoro autonomo e dell'economia sociale; Azione a.1. Sostegno alla riqualificazione e all'accompagnamento al lavoro delle persone;

Considerata la volontà di Regione Lombardia di sostenere l'occupazione femminile attraverso un contributo economico rivolto alle donne con carichi di cura che entrano o rientrano nel mercato del lavoro dopo un periodo di inattività o disoccupazione;

Considerato che tale contributo economico è finalizzato:

- a. rimborsare le spese sostenute dalle donne che hanno stipulato un contratto con babysitter, educatori o assistenti familiari al contempo intende favorire forme regolari di lavoro nell'ambito delle collaborazioni familiari (Voucher servizi di cura);
- b. sostenere, sotto forma di dote, l'accesso a servizi individualizzati di consulenza e coaching finalizzati al self empowerment e alla valorizzazione della propria persona grazie al pieno riconoscimento di sé, delle proprie risorse e delle proprie competenze per superare gli ostacoli nel mondo del lavoro e nei percorsi di crescita professionale (Dote empowerment);

Dato atto che la presente misura per la parte relativa al contributo economico per l'acquisto dei servizi di cura non rileva ai fini della disciplina europea in materia di aiuti di stato, in quanto le beneficiarie sono persone fisiche e non si intendono finanziare, nemmeno indirettamente, attività economiche delle imprese o degli intermediari, soggetti erogatori dei servizi;

Dato atto che per la parte relativa alla dote per l'accesso a servizi individualizzati di consulenza e coaching si rimanda a successivi atti la decisione di inquadramento degli aiuti;

Ritenuto, pertanto, di:

- approvare le Linee guida per l'attuazione della misura «Lombardia per le donne» dedicata alla promozione dell'occupazione femminile a valere sul Programma Regionale Lombardia FSE+ 2021-2027», di cui all'allegato A, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- stanziare per l'attuazione della presente deliberazione risorse pari a € 5.000.000,00, - come indicato nel paragrafo 6) «Dotazione finanziaria» di cui all'allegato A, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento - a valere sul Programma Regionale Lombardia FSE+ 2021-2027, nell'ambito dell'Obiettivo specifico ESO4.1. Migliorare l'accesso all'occupazione e le misure di attivazione per tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani, i disoccupati di lungo periodo e i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro, nonché delle persone inattive, anche mediante la promozione del lavoro autonomo e dell'economia sociale; Azione

a.1. Sostegno alla riqualificazione e all'accompagnamento al lavoro delle persone;

- demandare a successivi provvedimenti della Direzione Generale Istruzione, formazione, lavoro l'attuazione della presente deliberazione nei limiti dello stanziamento finanziario previsto dal presente provvedimento;

Ritenuto, altresì, che, in caso di esaurimento delle risorse stanziate con il presente provvedimento, Regione Lombardia si riserva la facoltà:

- di far presentare ulteriori domande di contributo fino ad un importo massimo del 15% della dotazione iniziale, reimpiegando le eventuali economie maturate dalla misura;
- di rifinanziare la misura con ulteriori risorse che si rendessero disponibili a valere sul PR FSE+ 2021-2027;

Dato atto che le risorse finanziarie disponibili per il sopracitato intervento trovano copertura nel bilancio regionale a valere sul seguente sui seguenti capitoli 16844, 16845, 16843, 015715, 015716, 015717, 015718, 015719, 015720, 015721, 015722, 015723 del bilancio regionale degli esercizi finanziari 2024, 2025 e 2026, meglio specificati al punto 6 «Dotazione finanziaria» dell'allegato A;

Ritenuto di stabilire che la concessione e l'erogazione dei contributi previsti per l'acquisto dei servizi di cura nell'ambito degli interventi di cui alla presente deliberazione non rilevano ai fini della disciplina europea in materia di aiuti di stato, in quanto le beneficiarie sono persone fisiche e non si intendono finanziare, nemmeno indirettamente, attività economiche delle imprese o degli intermediari, soggetti erogatori dei servizi;

Ritenuto di stabilire che si rimanda a successivi atti la decisione di inquadramento degli aiuti di stato per la parte della misura relativa ai servizi individualizzati di consulenza e di coaching sopra richiamati (dote Empowerment);

Acquisito il parere del Comitato di coordinamento per la programmazione europea, con procedura scritta in data 17 settembre 2024;

Acquisito nella seduta 17 settembre 2024, il parere del Comitato di valutazione aiuti di Stato, di cui alla d.g.r. n. 2340 del 20 maggio 2024 (all. B), e del decreto del segretario generale 8804 del 10 giugno 2024;

Preso atto del parere favorevole dell'Autorità di gestione del Programma Regionale Lombardia FSE+ 2021-2027, di cui alla nota prot. n. E1.2024.0689005 del 25 settembre 2024;

Viste:

- la legge regionale n. 20/2008 «Testo unico delle leggi regionali in materia di organizzazione e personale» e i provvedimenti organizzativi della XII Legislatura;
- la legge regionale n. 34/1978 e ss.mm.ii, nonché il regolamento di contabilità e la legge regionale di approvazione del bilancio di previsione dell'anno in corso;

Visti gli articoli 26 e 27 del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013, che dispongono la pubblicità sul sito istituzionale delle pubbliche amministrazioni dei dati attinenti alla concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati;

All'unanimità dei voti, espressi nelle forme di legge;

**DELIBERA**

Per le motivazioni espresse in premessa e qui interamente richiamate:

1. di approvare le «Linee guida per l'attuazione della misura «Lombardia per le donne» dedicata alla promozione dell'occupazione femminile a valere sul Programma Regionale Lombardia FSE+ 2021-2027», di cui all'allegato A, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di stanziare per l'attuazione della presente Deliberazione risorse pari a € 5.000.000,00 - come indicato nel paragrafo 6) «Dotazione finanziaria» di cui all'allegato A, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento - a valere sul Programma Regionale Lombardia FSE+ 2021-2027, nell'ambito dell'Obiettivo specifico ESO 4.1, Azione a.1 e a valere sugli esercizi finanziari 2024 - 2025 - 2026;
3. di dare atto che le risorse finanziarie disponibili per il sopracitato intervento trovano copertura nel bilancio regionale a valere sui seguenti capitoli 16844, 16845, 16843, e 015715, 015716, 015717, 015718, 015719, 015720, 015721, 015722, 015723 degli esercizi finanziari 2024 - 2025 - 2026, meglio specificati al punto 6 «Dotazione finanziaria» dell'allegato A;
4. di riservarsi la facoltà:
  - di far presentare ulteriori domande di voucher fino ad un

importo massimo del 15% della dotazione iniziale, reimpiegando le eventuali economie maturate dalla misura;

- di rifinanziare la misura con ulteriori risorse che si rendessero disponibili a valere sul PR FSE+ 2021-2027;

5. demandare a successivi provvedimenti della Direzione Generale Istruzione, formazione, lavoro l'attuazione della presente deliberazione nei limiti dello stanziamento finanziario previsto dal presente provvedimento, ivi compresa la decisione di inquadramento degli aiuti di stato per la parte della misura relativa ai servizi individualizzati di consulenza e coaching (Dote Empowerment);

6. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia (BURL), sul portale Bandi Online [www.bandiregione.lombardia.it](http://www.bandiregione.lombardia.it) e sul portale regionale del Fondo sociale europeo Plus (FSE+);

7. di disporre inoltre la pubblicazione del presente provvedimento ai sensi degli artt. 26 e 27 del d.lgs. n. 33/2013.

Il segretario: Fabrizio De Vecchi

— • —

Cofinanziato  
dall'Unione europeaRegione  
Lombardia**Allegato A****FONDO SOCIALE EUROPEO PLUS 2021-2027****LINEE GUIDA PER L'ATTUAZIONE DELLA MISURA "LOMBARDIA  
PER LE DONNE" A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE****Priorità 1** Occupazione

**Obiettivo specifico ESO4.1.** Migliorare l'accesso all'occupazione e le misure di attivazione per tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani, i disoccupati di lungo periodo e i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro, nonché delle persone inattive, anche mediante la promozione del lavoro autonomo e dell'economia sociale

**Azione a.1.** Sostegno alla riqualificazione e all'accompagnamento al lavoro delle persone

**Indice**

1. Finalità e obiettivi.....

2. Destinatari della misura .....

3. Caratteristiche del contributo .....

4. Modalità di erogazione e servizi accessori.....

5. Spese ammissibili.....

6) Dotazione finanziaria.....

7) Modello di monitoraggio, controllo e valutazione .....

8) Ulteriori determinazioni.....

## 1. Finalità e obiettivi

In termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro, qualità e segregazione dell'attività lavorativa in differenti settori, l'Italia si posiziona tra gli ultimi posti in Europa: l'occupazione femminile risulta essere significativamente inferiore a quella maschile, in particolar modo per le donne madri.

Seppur il tasso di occupazione femminile lombardo sia più alto di altre regioni italiane (61,5% vs 52% della media italiana), i dati rilevati oltre ad evidenziare un divario di genere in termini di ingresso e composizione del mercato del lavoro, fanno emergere la disparità di genere anche in termini di permanenza nel mercato del lavoro, stabilità del lavoro e avanzamenti di carriera.

Se si guardano i nuovi contratti di lavoro, tra le donne sono molto più diffuse le assunzioni in contratti atipici: contratto intermittente (12,1% delle donne vs il 7,3% degli uomini) e in somministrazione (20,3% delle donne vs il 17% degli uomini). Il tasso di trasformazione del proprio contratto di lavoro temporaneo (a intermittenza, stagionali, a termine, etc.) in un rapporto a tempo indeterminato è calato del 8,4% per le donne e del 5,8% per gli uomini.

Permane elevato l'indice di femminilizzazione del lavoro part-time, che in Lombardia (3,7) si attesta su valori nettamente superiori alla media nazionale (2,8) e in netto aumento rispetto agli anni precedenti.

Spesso le donne adeguano la loro decisione di lavorare, e la modalità di lavoro scelta, alle loro responsabilità di assistenza e, se del caso, alla modalità di condivisione di tali compiti con un partner. Si tratta di una sfida di particolare difficoltà per i genitori soli, per la maggior parte donne, e per le persone che spesso non hanno a disposizione servizi di sostegno.

Un accesso insufficiente a servizi di assistenza formale di qualità e a prezzi ragionevoli è uno dei principali fattori alla base della disparità di genere nel mercato del lavoro. Investire nei servizi di assistenza è, quindi, importante per favorire la partecipazione delle donne al lavoro retribuito e il loro sviluppo professionale e può portare alla creazione di posti di lavoro sia per le donne che per gli uomini.

Con la misura denominata "Lombardia per le donne", Regione intende sostenere l'occupazione femminile mediante la concessione di un contributo erogato direttamente alle donne in fase di ingresso o rientro nel mercato del lavoro che hanno carichi di cura per fruire di specifiche prestazioni di assistenza per minori o parenti non autosufficienti mediante contratti di lavoro con persone fisiche.

L'iniziativa si inserisce nell'Obiettivo specifico 4.1 *Migliorare l'accesso all'occupazione e le misure di attivazione per tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani, soprattutto attraverso l'attuazione della garanzia per i giovani, i disoccupati di lungo periodo e i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro, nonché delle persone inattive, anche mediante la promozione del lavoro autonomo e dell'economia sociale (FSE+).*

La misura, infine, rientra nell'ambito delle azioni a tutela dell'uguaglianza, dell'inclusione e della non discriminazione - articolo 22, paragrafo 3, lettera d), punto iv), del CPR e articolo 6 del regolamento FSE+ e mira a:

- sostenere l'occupazione femminile;

- promuovere una maggiore autodeterminazione delle donne e l'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro;
- realizzare azioni per un maggior equilibrio tra vita professionale e vita privata, una redistribuzione dei carichi nei compiti di cura familiare e una migliore qualità di vita delle persone;
- promuovere il lavoro domestico regolare e il riconoscimento del suo valore nella gestione dei carichi di cura delle donne lavoratrici.

L'iniziativa, inoltre, si inquadra nell'ambito del PRSS, Pilastro: 4. *Lombardia terra di impresa e di lavoro*, Ambito strategico 4.3 *Servizi per il lavoro*, Obiettivo strategico 4.3.4 *Sostenere la diffusione di strumenti per il benessere lavorativo e l'attrattività degli ambienti lavorativi*.

## 2. Destinatarie della misura

La misura è destinata a **donne residenti o domiciliate** in Regione Lombardia:

### 1. **Occupate**, alternativamente, con:

#### a. **Contratto di lavoro subordinato**:

- **a tempo pieno o part-time, sottoscritto da non più di 60 giorni** dalla data di presentazione della domanda e **della durata di almeno 6 mesi** (180gg), **precedentemente prive di occupazione da almeno 3 mesi** (90gg);  
oppure
- **a tempo pieno indeterminato in seguito alla trasformazione da part time** senza soluzione di continuità tra i due contratti; la trasformazione deve essere avvenuta **da non più di 60 giorni**

#### b. **Contratto di lavoro parasubordinato, sottoscritto da non più di 60 giorni** dalla data di presentazione della domanda e della durata di almeno 6 mesi (180gg) precedentemente prive di occupazione da almeno 3 mesi (90gg).

#### c. **Partita IVA**, aperta da non più di 60 giorni dalla data di presentazione della domanda;

#### d. **Titolarietà di impresa individuale** registrata da non più di 60 giorni dalla data di presentazione della domanda.

### 2. **con carichi di assistenza e cura** nei confronti di:

- figli/e minori fino a 14 anni.
- figli/e fino a 18 anni con disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/92.
- parenti fino al secondo grado, maggiorenni, anche non conviventi, con disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/92.

In merito al grado di parentela ai fini della presente misura, si precisa che "parenti di secondo grado" sono: nonni, fratelli, sorelle, nipoti in quanto figli dei figli.



I parenti non conviventi devono risiedere a non più di 50 km dall'abitazione della destinataria della misura che richiede il contributo (calcolati in base al percorso più breve indicato attraverso l'uso del portale [viamichelin.it](http://viamichelin.it))

3. **che abbia stipulato un contratto di lavoro**, ai sensi del CCNL di riferimento, a tempo determinato o indeterminato, **con persona fisica per prestazioni/servizi di baby-sitting, educazione, assistenza e cura.**  
e/o  
**che stia utilizzando il Libretto di Famiglia** (DL n. 50 del 2017) per acquistare prestazioni/servizi di baby-sitting, educazione, assistenza e cura.

### 3. Caratteristiche del contributo

La misura consiste in:

- a) un **contributo a rimborso** delle spese sostenute per la fruizione di **servizi di baby-sitting, educazione, assistenza e cura** a seguito di *sottoscrizione di un contratto di lavoro con persone fisiche* o di utilizzo di voucher del cd Libretto famiglia.

È escluso il finanziamento di spese già coperte da altre iniziative di Regione Lombardia che finanziano la medesima tipologia di spesa.

Il contributo è pari a un massimo di € 400,00 mensili per un massimo di 12 mesi (€ 4.800,00 pro-capite). La quota rimborsata non può essere superiore alla spesa mensile effettivamente sostenuta.

- b) un **contributo a rimborso** delle spese sostenute per **servizi di gestione amministrativa** del contratto, attivabili dalla destinataria, a cura dei consulenti per il lavoro e dei soggetti individuati dalla legge 12/79.  
Il contributo una tantum è pari a un massimo di € 300,00.

- c) un **contributo, sotto forma di dote**, per accedere a **servizi individualizzati di consulenza e coaching** finalizzati al self empowerment e alla valorizzazione della propria persona grazie al pieno riconoscimento di sé, delle proprie risorse e delle proprie competenze per superare gli ostacoli nel mondo del lavoro e nei percorsi di crescita professionale.  
Il contributo è pari a un massimo di € 700,00.

### 4. Modalità di erogazione e servizi accessori

I contributi per la **fruizione di servizi di assistenza e cura** e per **servizi di gestione amministrativa** sono intestati alla destinataria della misura che presenta sia la domanda di voucher, sia le richieste di liquidazione attraverso il sistema informativo regionale Bandi e Servizi.

Il contributo è assegnato, **previa istruttoria formale**, con procedura a sportello, in base all'ordine cronologico di presentazione della domanda.



Il contributo è erogato a seguito della presentazione periodica di domande di rimborso da parte della destinataria del voucher fino ad esaurimento del suo valore.

Il contributo, sotto forma di dote, per accedere a **servizi individualizzati di consulenza e coaching di self empowerment e leadership al femminile** potranno essere richiesti e rendicontati dall'ente accreditato a Regione Lombardia in nome e per conto della destinataria della misura preventivamente ammessa a ricevere i contributi a) e b) di cui sopra.

Il modello attuativo prevede il coinvolgimento degli operatori accreditati regionali al lavoro e/o alla formazione, dei consulenti del lavoro e dei Centri per l'impiego al fine di garantire una adeguata informazione alle potenziali destinatarie della misura.

I Centri per l'impiego svolgono, inoltre, il ruolo di promotori dell'iniziativa e di informazione e indirizzo nei confronti delle potenziali destinatarie, nonché di supporto alla presentazione delle domande in coerenza con le funzioni proprie del CPI in quanto attuativo del LEP JJ) - Livello essenziale delle Prestazioni previsto con Decreto Ministeriale n. 4 dell'11 gennaio 2018, *Gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o soggetti non autosufficienti*.

## 5. Spese ammissibili

Le spese ammissibili sono i costi sostenuti per:

- a) **La retribuzione lorda, al netto degli oneri contributivi e previdenziali**, corrisposta per le prestazioni fruite nell'ambito di contratti di lavoro, a tempo determinato o indeterminato, stipulati ai sensi del CCNL di riferimento o la documentazione attestante gli avvenuti pagamenti mediante Libretto famiglia, relativi a:
- assistenza a minori tra i 3 mesi e i 14 anni (babysitter e/o educatore/figura professionale).
  - assistenza a minori fino a 18 anni non compiuti con disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/92 (babysitter e/o educatore/figura professionale).
  - assistenza a familiari maggiorenni, anche non conviventi, con disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/92 (assistenti familiari).

Non sono ammissibili le spese sostenute per le tipologie di servizi di cui sopra erogate da cooperative o società di servizi o comunque soggetti diversi da persone fisiche.

- b) **La gestione amministrativa del contratto di lavoro** stipulato con la babysitter, l'educatore o l'assistente familiare (servizi resi da consulenti del lavoro o soggetti individuati dalla legge 12/79) **e/o del Libretto famiglia**.
- c) **La fruizione di servizi individualizzati di consulenza e coaching** finalizzati al self empowerment e alla valorizzazione della propria persona grazie al pieno riconoscimento di sé, delle proprie risorse e delle proprie competenze per superare gli

ostacoli nel mondo del lavoro e nei percorsi di crescita professionale (dote empowerment), resi da operatori accreditati al lavoro di Regine Lombardia.

6. Dotazione finanziaria

La dotazione finanziaria messa a disposizione per l'attuazione della misura è pari a € 5.000.000,00 a valere sul Programma Regionale Lombardia FSE+ 2021-2027, nell'ambito della Priorità 1, Obiettivo specifico ESO4.1, Azione a.1, così ripartita:

- € 4.000.000,00= per i contributi a rimborso delle spese sostenute per la fruizione di servizi di baby-sitting, educazione, assistenza e cura e per le spese sostenute per servizi di gestione amministrativa di detti contratti.
- € 1.000.000,00= per i contributi sottoforma di dote per i servizi di consulenza e coaching.

La dotazione finanziaria di € 4.000.000,00= per i contributi a rimborso delle spese sostenute per la fruizione di servizi di cura troverà copertura a valere sui seguenti capitoli: 16844, 16845, 16843 del bilancio regionale degli esercizi finanziari 2024, 2025 e 2026, come di seguito indicati.

capitolo	dotazione 2024	dotazione 2025	dotazione 2026
16844	200.000,00	1.000.000,00	400.000,00
16845	210.000,00	1.050.000,00	420.000,00
16843	90.000,00	450.000,00	180.000,00
<b>totale</b>	<b>500.000,00</b>	<b>2.500.000,00</b>	<b>1.000.000,00</b>

La dotazione finanziaria € 1.000.000,00= per i contributi sottoforma di dote per i servizi di consulenza e coaching troverà copertura a valere negli esercizi finanziari 2024, 2025 e 2026, del bilancio regionale nei capitoli di seguito indicati:

Capitolo	Dotazione Anno 2024	Dotazione Anno 2025	Dotazione Anno 2026
015715	20.000	64.000	48.000
015716	21.000	67.200	50.400
015717	9.000	28.800	21.600
015718	20.000	64.000	48.000

015719	21.000	67.200	50.400
015720	9.000	28.800	21.600
015721	20.000	72.000	44.000
015722	21.000	75.600	46.200
015723	9.000	32.400	19.800
<b>totale annualità</b>	150.000	500.000	350.000

Regione Lombardia si riserva, inoltre, la facoltà di far presentare ulteriori domande di contributo fino ad un importo massimo del 15% della dotazione iniziale, reimpiegando le eventuali economie maturate dalla misura.

Inoltre, a seguito dei monitoraggi trimestrali di avanzamento della spesa, si riserva di aggiornare la dotazione finanziaria in relazione al numero di domande pervenute.

**7. Modello di monitoraggio, controllo e valutazione**

Regione Lombardia effettua verifiche periodiche sull'andamento dell'attuazione della misura con riferimento all'avanzamento finanziario e procedurale e ai risultati raggiunti. Il monitoraggio assicura, tra l'altro, la verifica dell'avanzamento finanziario della misura, al fine di accertare la percentuale di spesa effettiva del contributo rispetto agli importi assegnati.

La misura fa riferimento al settore di intervento del PR FSE+ 2021-2027 cod. 142. *Misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro.* Concorre, inoltre, alla tematica secondaria n. 10, relativa ad affrontare le sfide del semestre europeo.

Alla luce degli esiti di tali verifiche, potranno essere individuate modifiche, al fine di:

- favorire il conseguimento dei risultati attesi dalla misura;
- rispettare i livelli di spesa previsti per la programmazione comunitaria 2021-2027.

Inoltre, Regione Lombardia svolge un controllo sulle attività realizzate basato sulla verifica dell'accuratezza, pertinenza e rilevanza delle informazioni trasmesse attraverso il sistema informativo, procedendo, nel caso di accertata irregolarità, all'adozione dei provvedimenti sanzionatori.

**8. Ulteriori determinazioni**

Con successivo provvedimento dirigenziale saranno adottati gli Avvisi attuativi delle presenti linee guida.