MISURA "CHECK-UP D'IMPRESA" Contenuto e criteri applicativi	
Finalità e premessa	Il Programma FSE+ 2021-2027 di Regione Lombardia (di seguito anche "PR FSE+ 2021-2027"), nel contesto dell'Obiettivo specifico ESO4.4 e dell'Azione d.1, rappresenta uno strumento fondamentale per affrontare le trasformazioni in atto e generare sviluppo sostenibile e inclusivo: investendo sulle persone e sul diritto di ognuno di svolgere un ruolo attivo all'interno della società. Tale intento è in linea con il Principio 1 del Pilastro europeo dei diritti sociali che afferma che *"Ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro".* Il principale strumento per attuare tale principio a livello regionale è proprio il PR FSE+ che investe, più specificatamente nell'ambito dell'obiettivo specifico d), sulle competenze di tutti i lavoratori (compresi imprenditori e dunque delle imprese) per accompagnare i cambiamenti in atto nel sistema economico e produttivo e promuovere la permanenza qualificata dei lavoratori nell'impresa, accompagnando e rispondendo ai fabbisogni formativi e professionali delle imprese. L'intervento intende investire sulle competenze di tutti i lavoratori (dei lavoratori, degli imprenditori e dunque delle imprese) con l'intento di: - accompagnare i cambiamenti in atto nel sistema economico e produttivo in termini di transizione sostenibile, ecologica e digitale; - rafforzare il profilo competitivo delle imprese anche attraverso l'introduzione di modelli e di processi organizzativi e gestionali a sostegno della qualità del lavoro; - promuovere la permanenza qualificata dei lavoratori nell'impresa; - accompagnare e rispondere ai fabbisogni formativi e professionali delle imprese e alla disponibilità di occupazione qualificata. La Regione Lombardia intende quindi attivare una 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. Compiutamente si intende finanziare alle imprese 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 competitors. La misura, predisposta di concerto tra Regione Lombardia e Unioncamere Lombardia, si pone quindi in continuità e complementarità con altri strumenti già attivati da Regione Lombardia, per permettere al territorio di rispondere in maniera efficace alla sfida di rafforzamento delle competenze con il fine di incrementare il profilo competitivo delle imprese. L'analisi organizzativa potrà infatti essere seguita da un piano di formazione delle risorse umane presenti in azienda e nell'eventuale reclutamento ed inserimento di quelle mancanti. Tale intervento permetterà quindi di mettere a sistema gli strumenti attuativi esistenti e già disponibili sul territorio regionale volti a riqualificare le persone e a superare il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro quali "Formazione continua e Formare per assumere", con l'intento di inserire efficacemente, in base a quanto emerso dall'analisi organizzativa, le risorse umane nei rispettivi gruppi di lavoro. Inoltre potrà essere affiancata da un'eventuale azione pilota, messa in campo da Unioncamere Lombardia, di recruiting delle risorse umane mancanti.

Dotazione finanziaria	La dotazione finanziaria della misura sperimentale sarà pari a euro 3.200.000,00 a valere del PR FSE+ 21-27 nell'ambito della Priorità 1, Azione d.1. Sostegno all'adattamento ai cambiamenti del mercato del lavoro
Soggetto attuatore---OI	Il soggetto attuatore è Unioncamere Lombardia, quale Organismo Intermedio per le funzioni delegate dall'Autorità di Gestione del PR FSE+ 2021-2027, ai sensi di quanto previsto dalla D.G.R. n. XI/7232 del 24 ottobre 2022, nonché a seguito della sottoscrizione della Convenzione.
Soggetti beneficiari:	Il target è quello delle **imprese lombarde con un numero di dipendenti da 20 ai 100,** aventi sede operativa in Lombardia. Le imprese richiedenti dovranno essere in possesso dei seguenti requisiti: • essere iscritte al Registro delle Imprese e risultare attivi; • non avere alcuno dei soggetti di cui all'art. 85 del D.Lgs. 6 settembre 2011 n. 159 (c.d. Codice delle leggi anti mafia) per il quale sussistano cause di divieto, di decadenza, di sospensione di cui all'art. 67 del citato D.Lgs. Ogni impresa può presentare **al massimo una domanda**. Al fine di favorire la partecipazione delle imprese che di norma non usano servizi specializzati di analisi e promozione della qualità del capitale umano, e al contempo di evitare il doppio finanziamento, non sono ammissibili le spese per l'acquisto di servizi da un soggetto accreditato al lavoro di Regione Lombardia, che nel corso dei 24 mesi precedenti alla richiesta di finanziamento abbia già avuto contratti commerciali/di fornitura con la stessa impresa richiedente.
Destinatari	I lavoratori dipendenti, gli imprenditori e le imprese
Indicatori di output	EECO05 n. lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori autonomi coinvolti sul totale dei potenziali beneficiari; n. imprese che migliorano il loro profilo competitivo- (cfr risultati ricavi 2023 vs bilancio 2025)
Indicatori di risultato	PSRI02 n partecipanti che mantengono e migliorano la propria situazione lavorativa sei mesi dopo la fine della loro partecipazione all'intervento
Entità dell'agevolazione	L'agevolazione consiste nella concessione di un contributo a fondo perduto tramite l'erogazione di un voucher pari al 50% delle sole spese considerate ammissibili nel limite massimo di € 8.000,00
Regime di aiuto	Gli aiuti alle micro e piccole imprese sono concessi sulla base del Regolamento (UE) n. 2831/2023 del 13 dicembre 2023 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'unione europea agli aiuti «de minimis» e in particolare gli artt. 1 (Campo di applicazione), 2 (Definizioni ed in particolare la nozione di impresa unica), 3 (Aiuti de minimis), 5.3 (Cumulo), 6 (Monitoraggio e comunicazione). Il Regolamento (UE) n. 2831/2023 stabilisce all'art. 3.2 i massimali degli aiuti «de minimis» concessi da uno Stato membro a un'impresa unica in 300.000 euro nell'arco di tre anni. In relazione all'art. 3.7, qualora la concessione di nuovi Aiuti in "de minimis" comporti il superamento dei massimali richiamati all'art. 3.2 del Regolamento medesimo, in applicazione del comma 4 dell'art. 14 del D.M. 31/05/2017, n. 115, il contributo sarà concesso per la quota residua al fine di rientrare nei massimali previsti dal suddetto Regolamento. Non è prevista la cumulabilità con altri aiuti pubblici concessi per gli stessi costi ammissibili.
Spese ammissibili	**Consulenza per l'analisi organizzativa** Analisi organizzativa e del capitale umano

- 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 e del posizionamento dei competitors.

a) Job Analysis

Utilizzo di metodi (ad esempio "inventario dei compiti", "analisi funzionale del lavoro", "analisi basata sulle caratteristiche del lavoratore", etc.) per analizzare i requisiti, le caratteristiche e le componenti delle posizioni lavorative in azienda in ragione delle esigenze della stessa. In pratica si tratta di un processo di raccolta di informazioni su comportamenti o risultati osservabili all'interno di una posizione lavorativa (detta "job"), con l'obiettivo di produrre una descrizione della stessa (detta "job description"). Si arriva così a valutare e classificare tutte le posizioni e in ragione di esse a descrivere le caratteristiche necessarie dei profili che le ricopriranno (job profile). Tale valutazione andrà integrata con un'analisi del clima aziendale e della gestione delle risorse umane mediante l'ascolto attivo dei dipendenti dell'azienda. Questo consente al management di avere una visione più chiara di ciò che sta accadendo all'interno dell'impresa identificando eventuali problemi o aree di miglioramento. Inoltre, ascoltare le opinioni delle persone può portare a nuove idee e soluzioni innovative.

Sono coinvolti in questa fase manager e dipendenti. L'ascolto delle opinioni dei dipendenti è un processo strategico di fondamentale importanza per un'impresa. Quando i dipendenti si sentono ascoltati e considerati, si crea un ambiente di lavoro più positivo e motivante. I lavoratori si sentono valorizzati e sono più propensi a perseguire gli obiettivi aziendali.

b) Pianificazione

Definizione di un piano operativo per rispondere alle necessità emerse dall'analisi organizzativa e dalla job analysis, incluso:

- 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.

c) Trasferimento

- descrizione delle modalità di rilascio, da parte del fornitore del servizio, dell'analisi effettuata ai singoli 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 rafforzare le competenze tecniche di gestione delle risorse umane per gestire l'efficacia dell'intervento nel suo complesso.
Fornitori di servizi	Per l'acquisto dei servizi di consulenza l'impresa potrà rivolgersi ai soggetti accreditati al lavoro di Regione Lombardia che potranno fornire il servizio eventualmente anche in collaborazione con consulenti del lavoro o eventuali ulteriori soggetti di comprovata esperienza nel campo di applicazione della presente misura. I fornitori devono aver realizzato almeno 3 attività/contratti per servizi di consulenza per le tematiche inerenti all'intervento di cui alla presente scheda. Tali attività devono essere state realizzate nell'ultimo triennio, inteso come periodo mobile a ritroso, che ha come riferimento la data di presentazione della domanda di finanziamento. Per attestare i requisiti sopra previsti, alla domanda di finanziamento deve essere allegata un'autodichiarazione firmata digitalmente dal legale rappresentante del fornitore dei servizi di consulenza. Si precisa che tale autodichiarazione potrà essere oggetto di specifici controlli da parte di Unioncamere Lombardia. In tale caso, l'impresa dovrà fornire copia dei contratti menzionati dal fornitore nell'autodichiarazione ed eventuale altra documentazione specifica prodotta sul tema nell'ambito di tali contratti, omettendo i dati relativi ai corrispettivi economici e/o a servizi/tematiche non inerenti al servizio richiesto Qualora, in esito ai controlli di verifica di ammissibilità delle domande emerga che il fornitore non possieda il requisito di aver realizzato nell'ultimo triennio almeno tre attività/contratti per servizi di consulenza sulle tematiche inerenti alla presente misura, la domanda di finanziamento sarà considerata inammissibile. L'impresa potrà successivamente ripresentare un'ulteriore domanda con l'indicazione di un fornitore differente. Anche per queste domande l'ammissibilità al finanziamento è subordinata alla disponibilità delle risorse finanziarie.
Tipologia della procedura	Il voucher è assegnato con **procedura a sportello**, in base all'ordine cronologico di presentazione della domanda, previa istruttoria. L'istruttoria è finalizzata a verificare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità dei soggetti richiedenti, la correttezza della modalità di presentazione della domanda di concessione dell'agevolazione, la completezza documentale della stessa, la conformità rispetto alla normativa sugli aiuti di stato, nonché l'assolvimento degli eventuali obblighi di bollo. Inoltre verrà verificato che il fornitore del servizio individuato e il servizio richiesto corrispondano a quanto previsto nell'apposito strumento attuativo dedicato alla misura. I dettagli sull'istruttoria delle domande verranno descritti nell'apposito strumento attuativo. L'assegnazione dei contributi è subordinata alla disponibilità delle risorse al momento della richiesta. Lo sportello viene chiuso anticipatamente in caso di avvenuta prenotazione di tutte le risorse a disposizione maggiorate di una lista d'attesa.
Istruttoria e valutazione	La trasmissione delle istanze potrà avvenire esclusivamente in modalità telematica, con firma digitale, attraverso la piattaforma informativa BES all'indirizzo www.bandi.regione.lombardia.it

	L'istruttoria verrà effettuata dalle Camere di Commercio lombarde ed è finalizzata alla verifica dei seguenti aspetti e requisiti: • rispetto dei termini per l'inoltro della domanda; • completezza dei contenuti, regolarità formale e sostanziale della documentazione prodotta e sua conformità rispetto a quanto richiesto dallo strumento attuativo di successiva emanazione; • sussistenza dei requisiti soggettivi previsti dallo strumento attuativo di successiva emanazione; • appartenenza del fornitore dei servizi proposti a quanto previsto nello strumento attuativo di successiva emanazione.
Modalità di erogazione dell'agevolazione	Il contributo è erogato alle imprese da Unioncamere Lombardia a seguito della verifica della rendicontazione delle spese sostenute entro 80 giorni dalla presentazione della rendicontazione finale delle spese sostenute
Tempistiche	I servizi oggetto del voucher potranno avere la durata massima di 6 mesi dalla sottoscrizione del contratto. Per l'attuazione della misura sperimentale si prevede un'apertura dello strumento attuativo della durata di 18 mesi