



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale



pag. 1/9

Allegato A al Decreto n. 358 del 21/08/2024



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE N. 613 DEL 04/06/2024

Attività di progettazione ed attuazione degli interventi previsti dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 gennaio 2024 "Individuazione delle misure formative che consentono l'accesso al «Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere», e relative modalità di ripartizione e trasferimento delle risorse alle regioni".

PIANO OPERATIVO DEGLI INTERVENTI



Indice

1. Riferimenti normativi
2. Elementi di contesto
3. Tematiche
4. Destinatari
5. Linee di intervento
6. Obiettivi e risultati attesi
7. Durata
8. Risorse
9. Soggetti Proponenti
10. Monitoraggio



1. Riferimenti normativi

- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni COM/2020/152 final "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025";
- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni COM/2021/102 final "Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali";
- Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio COM(2021) 93 final volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi;
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246» e successive modificazioni e, in particolare, l'art. 46 -bis, comma 1, ai sensi del quale: «A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità»;
- Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), che individua la parità di genere come priorità trasversale e prevede, all'interno della Missione 5, Componente 1, Investimento 1.3, l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere;
- Legge 30 dicembre 2021, n. 234 e, in particolare, l'art. 1, comma 660, che ha istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il "Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere" (Fondo);
- Decreto del Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia del 29 aprile 2022 con il quale sono stati individuati i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle imprese ed il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità;
- Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 gennaio 2024 (pubblicato il 6 marzo 2024) con il quale sono state definite le misure formative che consentono l'accesso al Fondo e le modalità di ripartizione e trasferimento delle risorse in favore delle Regioni;
- Legge regionale 13 marzo 2009, n. 3 "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro";
- Legge regionale 15 febbraio 2002, n. 3 "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità";
- DGR n. 613 del 4 giugno 2024 che attribuisce all'Ente Veneto Lavoro la realizzazione degli interventi di cui all'art.1, comma 660 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 e del DM 18 gennaio 2024.



2. Elementi di contesto

“La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace.”

Con questa motivazione, la parità di genere è stata inclusa tra i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, il programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel 2015 dai governi di tutti i paesi dell'ONU. L'Obiettivo 5 “Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze” colloca i diritti delle donne e le pari opportunità tra le priorità nelle agende politiche a livello mondiale.

Inoltre, il Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea riconosce l'eliminazione delle ineguaglianze e la promozione della parità tra uomini e donne tra gli ambiti d'azione dell'Unione (Art. 8 TFUE) e il pilastro europeo dei diritti sociali include la parità di genere e il diritto alla parità di retribuzione tra i suoi 20 principi. Negli ultimi decenni sono stati fatti notevoli progressi in questo senso dovuti, soprattutto, alle norme sulla parità di trattamento, all'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche (gender mainstreaming) e a misure specifiche a favore delle donne. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro è costantemente aumentata, così come il loro livello di istruzione. Ciononostante, nessuno Stato membro ha ancora raggiunto la piena parità tra uomini e donne: nel mercato del lavoro, ad esempio, le donne continuano ad essere sovra-rappresentate nei settori peggio retribuiti e sottorappresentate nelle posizioni apicali. L'indice europeo sulla parità di genere (Gender Equality Index - EIGE) mostra un miglioramento progressivo e costante, ma molto lento (tra il 2013 e il 2022, l'indice ha registrato un avanzamento di soli 5,5 punti).

Per consolidare e rafforzare le pari opportunità, il 5 marzo 2020 la Commissione ha adottato la Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere (Gender Equality Strategy) 2020-2025. La Strategia riconosce la parità di genere come un valore cardine dell'UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali e definisce obiettivi politici e azioni affinché, entro il 2025, donne e uomini abbiano le stesse opportunità di realizzazione e possano equamente partecipare alla società. Gli obiettivi della strategia europea si possono così riassumere: porre fine alla violenza di genere, sfidare gli stereotipi di genere, colmare i divari di genere nel mercato del lavoro, raggiungere una partecipazione equa nei diversi settori dell'economia, affrontare i divari retributivi e pensionistici di genere, colmare il divario di genere nei compiti di assistenza e raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale e in politica. Inoltre, la Strategia prevede di integrare la dimensione di genere in tutte le politiche e le principali iniziative dell'UE per far fronte alle complesse sfide su temi centrali – tra cui i cambiamenti climatici e la trasformazione digitale – che impattano sulla qualità della vita di uomini e donne.

In questo contesto, nel marzo 2021 la Commissione ha formulato al Parlamento e al Consiglio una proposta di Direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi. L'urgenza di intervenire in questo ambito è dovuta al fatto che il divario retributivo ha ripercussioni nel lungo termine sulla qualità della vita delle donne, esponendole a un maggiore rischio di povertà, soprattutto in vecchiaia, riflettendosi sul divario retributivo pensionistico, che è pari al 33% nell'UE.

L'Italia non si distingue per essere tra i paesi più avanzati nella parità di genere, soprattutto se confrontata con gli altri Stati membri dell'UE. Il nostro Paese è al 32esimo posto per livello di avanzamento nella realizzazione dell'Obiettivo 5 sull'uguaglianza di genere dell'Agenda 2030, dietro a tutti gli altri Stati UE ad eccezione di Ungheria, Polonia, Grecia, Bulgaria e Romania. Nel Gender Equality Index dell'EIGE, l'Italia si posiziona al 13° posto, 2 punti sotto la media UE: pesa, nel determinare questo ranking, in particolare la dimensione del lavoro, in cui l'Italia riporta il valore peggiore tra i Paesi UE. Nell'agosto 2021 è stata presentata dal Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, definita su impulso e in coerenza con la Strategia europea e frutto di un lavoro condiviso tra amministrazioni centrali, regioni, enti territoriali, parti sociali e principali realtà associative attive nella promozione della parità di genere.



La Strategia nazionale è articolata in cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e punta alla risalita di cinque punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE nei prossimi 5 anni, per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni.

Passando alla nostra regione, il Veneto ha un tasso di occupazione femminile nettamente più alto rispetto alla media nazionale (63,6% delle donne occupate in Veneto, rispetto al 52,6% nella media italiana, nel 2023 nella fascia d'età 15-64), un dato che è in linea con la generale migliore situazione occupazionale. Tuttavia, la differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile è comunque notevole: gli uomini occupati in Veneto, nella stessa fascia di età, sono infatti il 79,4%. Nella nostra regione, sono totalmente inattive (non hanno un impiego e non lo cercano) il 33% delle donne rispetto a solo il 17,5% degli uomini. [Dati: ISTAT].

Sempre in Veneto, vediamo che le donne hanno contratti di lavoro più penalizzanti, con una minore quota di contratti a tempo indeterminato (85,4% a 87%), una maggiore quota di contratti a tempo determinato (14,6% a 13%) e, soprattutto, una quota di contratti part-time decisamente più alta (47,6% a 23%). Tutto questo a fronte di percorsi scolastici più lunghi e con risultati più soddisfacenti per le donne (16,3% di laureate rispetto al 13,2% dei colleghi maschi). [Dati Veneto Lavoro 2023]

D'altro canto il peso del lavoro domestico continua a gravare sulle donne: pur non avendo dati specifici per il Veneto, visto l'alto numero di part-time femminili e la minore partecipazione al mercato del lavoro, è ragionevole pensare che la situazione non si discosti molto da quella nazionale sopra descritta.

La situazione lavorativa delle donne presenta alcune specificità territoriali: Verona, ad esempio, in cui il tasso di occupazione femminile è molto alto, si caratterizza per un'occupazione part-time e a tempo determinato; al contrario nel bellunese, il tasso di disoccupazione femminile è molto basso e prevale un'occupazione femminile a tempo pieno, in cui pochissime donne hanno uno stipendio inferiore ai mille euro. Treviso si caratterizza per il numero di donne autonome, mentre Venezia per la percentuale di lavoratrici dipendenti con uno stipendio inferiore ai mille euro. Padova spicca per percentuale di donne con contratto a tempo indeterminato, ma anche per la bassa presenza di donne con ruoli dirigenziali. Infine Rovigo ha una bassa occupazione femminile e prevalentemente nel settore operaio (Ufficio statistico regionale).

Dal punto di vista delle disparità salariali, considerando solamente i dipendenti a tempo pieno, anche in Veneto si riscontrano differenze significative a parità di livello: l'ultimo Rapporto biennale sull'occupazione femminile e maschile in Veneto, pubblicato a dicembre 2021 e relativo al biennio 2018-2019, ha rilevato che un dirigente uomo guadagna 400 euro di più di una dirigente donna, un quadro oltre 470 euro in più e un impiegato 200 euro rispetto alle colleghe donne.

Il permanere di tali disparità determina la necessità di intervenire per eliminare gli ostacoli, anche culturali, che impediscono una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro e alla società civile. Il contrasto alle disparità di genere è un driver per l'equità sociale, nonché per la modernizzazione e l'innovazione della società e per la competitività dell'intero sistema socio-economico regionale, essendo noti i vantaggi sia di una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro che di un più efficace impiego delle risorse umane disponibili nel territorio.

3. Tematiche

La Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni" definisce le aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva



e rispettosa della parità di genere e queste, di conseguenza, possono essere i temi all'interno dei quali progettare e sviluppare le attività oggetto del presente Piano Operativo.

Le 6 Aree sono:

- **CULTURA E STRATEGIA:**
area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro;
- **GOVERNANCE:**
area volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- **PROCESSI HR:**
area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- **OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA:**
area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;
- **EQUITÀ REMUNERATIVA DI GENERE:**
area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being;
- **TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA – LAVORO:**
area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

Nell'ambito di queste aree, si intende contribuire a colmare i divari di genere nel mondo del lavoro sostenendo: misure per migliorare la parità di trattamento in materia di occupazione, favorendo una maggiore partecipazione delle donne anche nei processi decisionali, adeguati interventi in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare facilitando la conciliazione tra vita professionale e vita privata e, secondo un più ampio approccio culturale, iniziative volte alla lotta contro gli stereotipi e la discriminazione basati sul genere, in particolare nel settore dell'occupazione.

4. Destinatari

I potenziali destinatari delle azioni candidate sono le imprese, o i loro dipendenti, aventi sede legale o unità locale nel territorio della regione Veneto, che intendano conseguire la certificazione della parità di genere sulla base dei parametri definiti dal Decreto 29 aprile 2022 del Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia.

Le imprese (Micro, Piccole, Medie) dovranno essere in possesso dei seguenti requisiti:

- essere iscritte e attive nel Registro delle imprese o essere titolari di partita IVA attiva;



- avere sede operativa attiva in Veneto o, se titolare di Partita IVA, avere domicilio fiscale in Veneto;
- avere almeno un dipendente in pianta organica in Veneto;
- essere in regola con gli obblighi contributivi previdenziali e assistenziali;
- essere in regola con la normativa sugli aiuti di Stato in regime di “de minimis”;
- essere in regola con gli adempimenti previsti in materia di collocamento mirato;
- essere in regola con la trasmissione del Rapporto sulla situazione del personale di cui all’art. 46 del Dlgs 198/2006;
- non trovarsi in stato di liquidazione giudiziale, di scioglimento e liquidazione volontaria, di amministrazione controllata, di concordato preventivo o in qualsiasi altra situazione equivalente secondo la normativa vigente.

Sono escluse le imprese che hanno ottenuto la certificazione della parità di genere.

5. Linee di intervento

La progettazione formativa dovrà essere impostata come un percorso modulare a complessità crescente, diversamente articolata per livello di governance aziendale e livello delle risorse umane, puntuale ma adattabile alle specificità settoriali e produttive, nonché al livello di consapevolezza e di maturità aziendale sui temi di genere. Gli step di approfondimento saranno i seguenti:

- I. Formazione introduttiva sul processo di certificazione;
- II. Formazione sui temi delle sei aree di kpi;
- III. Formazione sui temi specifici di copertura degli indicatori di kpi.

I. “Formazione introduttiva” ha l’obiettivo di aiutare le imprese e le loro risorse umane sia nel comprendere le origini ed il contesto del sistema di certificazione, sia nel condividerne la ratio, le procedure e i vantaggi (in termini di equità e produttività ma anche di carattere fiscale e normativo, valorizzando le sinergie tra gli strumenti programmatici e le leve finanziarie). In tal senso dovrà includere una formazione specifica su significato e strumenti di parità di genere all’interno del quadro normativo europeo e nazionale di riferimento. Il focus della formazione verte sul modello e gli step di certificazione nelle diverse fasi (pianificazione, attuazione, gestione e monitoraggio) e il sistema di governance multi-attore del processo.

Gli outcome della “Formazione introduttiva” riguardano l’acquisizione da parte dell’impresa degli elementi di valutazione di interesse al processo di certificazione, un primo assessment sul proprio livello di gender equality interna (a partire dalle risultanze del Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile) e, da parte dei responsabili delle risorse umane, la conoscenza delle opportunità offerte dal sistema e delle possibili ricadute sul miglioramento delle condizioni di lavoro, produttività e benessere.

II. “Formazione sui temi delle 6 aree di kpi”, questa tipologia di formazione, rivolta a imprese e risorse umane, partendo dall’esame della struttura della Prassi di riferimento UNI/Pdr 125:2022, affronta le peculiarità dei 6 macro-temi e delle correlate criticità la cui risoluzione può condurre alla certificazione di genere.

La formazione sulla struttura della Prassi di riferimento UNI/Pdr 125:2022 prevede quindi a titolo di esempio: l’illustrazione degli indicatori di performance (KPI) con riferimento alle 6 aree indicate ed il loro monitoraggio; la governance aziendale della parità di genere, con focus sul Piano strategico (struttura, obiettivi e azioni) e sul Comitato Guida (ruolo, membri, funzionamento) e sulle figure professionali aziendali nella parità di genere (manager della parità di genere, chief diversity equity &



inclusion officer). La formazione è finalizzata altresì a formare l'impresa e le risorse sulle tipologie e i fattori determinati le criticità correlate alle 6 aree previste dalla Prassi, su cui la formazione può intervenire, contribuendo ad alimentare un processo di self assessment rispetto al posizionamento dell'organizzazione in riferimento ai temi indicati e il livello di copertura dei fabbisogni del personale su quei temi.

Gli outcome di questa seconda tipologia di formazione riguardano il possesso da parte delle imprese del complesso delle conoscenze teoriche e strumentali sui macro-temi oggetto di valutazione in un processo di certificazione di genere, potendo quindi valutare più approfonditamente la propria capacità di coprire il set dei kpi. Qualora l'impresa non intenda poi effettuare il percorso di certificazione, questa tipologia di formazione, consentirebbe comunque ad un'organizzazione di adottare misure adeguate in termini di gender equality, come raccomandato da tutta la soft law dell'Unione europea in tema di parità di genere.

III. "Formazione sui temi specifici di copertura degli indicatori di kpi", questa tipologia formativa consente di scendere nel dettaglio dei requirement dei singoli indicatori di kpi. A titolo di esempio, non esaustivo, possono riguardare: la politica di parità di genere aziendale, rivolta specificatamente al Management aziendale (Punto 6.1 UNI/PdR 125:2022); principi etici, temi e modalità operative adottati dall'organizzazione, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere, rivolti a tutto il personale (Punto 6.3.1 UNI/PdR 125:2022); principi, temi e obiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità, rivolti a persone che occupano posizioni manageriali (Punto 6.3.1 UNI/PdR 125:2022); formazione rivolta allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, per tutto il personale (Punto 6.3.2.2 UNI/PdR 125:2022); formazione per il re-inserimento, informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo; formazione iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale, rivolto al personale interessato da congedi (Punto 6.3.2.4 UNI/PdR 125:2022); prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, non verbale, digitale sui luoghi di lavoro, formazione sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie di genere e le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma, rivolto a tutto il personale-(punto 6.3.2.6 uni/pdr 125:2022); la leadership per il personale con funzioni direttive (Punto 5.4 UNI/PdR 125:2022); la valutazione di genere nella definizione dei criteri per i percorsi di carriera; la gestione degli audit interni rivolta al Responsabile Sistema di gestione per la parità di genere; il monitoraggio dei KPI rivolto al Responsabile gestione risorse umane; le modalità di predisposizione dell'informativa annuale ex art. 3 decreto ministeriale 29 aprile 2022.

Per la definizione della struttura degli interventi formativi ci si atterrà alle "Linee guida per la programmazione e progettazione delle attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere ai sensi dell'articolo 2, comma 2 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità del 18 gennaio 2024" redatte sulla base di quanto disposto dallo stesso decreto ministeriale.

6. Obiettivi e risultati attesi

L'azione intende promuovere e rendere disponibile un'offerta di opportunità formative rivolta a micro, piccole e medio imprese propedeutica al conseguimento della certificazione della parità di genere ai sensi della Prassi UNI/PdR 125:2022.

Le attività formative hanno come obiettivo quello di aiutare le imprese, le lavoratrici e i lavoratori a comprendere le origini e il contesto del sistema di certificazione, condividere la ratio, gli obiettivi e i vantaggi, favorendo in tal modo una più ampia adesione alla certificazione dell'intero contesto



aziendale. Nello specifico, l'offerta formativa che si intende promuovere, quindi, dovrà sviluppare sull'intero territorio regionale degli interventi mirati contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere, diffondere principi etici, affrontare temi e modalità operative che l'organizzazione deve adottare per assicurare l'efficacia delle politiche per la parità di genere.

7. Durata

Gli interventi si dovranno concludere entro e non oltre il 30 giugno 2025.

8. Risorse

La dotazione finanziaria è pari a € 245.678,00, assegnati alla Regione del Veneto - Direzione Lavoro con decreto ministeriale del 18 gennaio 2024 "Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere".

Le risorse saranno suddivise come segue:

| | |
|--|--------------|
| I. Formazione introduttiva sul processo di certificazione: | € 100.000,00 |
| II. Formazione sui temi delle sei aree di kpi: | € 72.839,00 |
| III. Formazione sui temi specifici di copertura degli indicatori di kpi: | € 72.839,00 |

9. Soggetti Proponenti

Le attività relative alla linea di intervento " I. Formazione introduttiva sul processo di certificazione" saranno affidate alle Camere di Commercio del Veneto, direttamente o per il tramite di Unioncamere Veneto.

Tale soluzione beneficia dei seguenti punti di forza:

- l'articolazione e organizzazione territoriale capillarmente diffusa grazie alla presenza del sistema camerale regionale;
- il rapporto di prossimità con le imprese e la consuetudine a lavorare con le stesse così da raggiungere un target elevato di partecipanti.

Per la realizzazione delle altre due linee di intervento, si prevede la definizione di un bando ad hoc a livello regionale per l'individuazione di uno o più progetti formativi presentati dai Soggetti accreditati iscritti nell'elenco di cui alla L.R. n. 19 del 9 agosto 2002 e s.m.i. ("Istituzione dell'elenco regionale degli organismi di formazione accreditati") per l'ambito della Formazione Superiore e/o Continua.

10. Monitoraggio

Gli strumenti di monitoraggio degli interventi saranno definiti con successivi provvedimenti in modo da garantire frequenti ed esaustivi aggiornamenti sullo svolgimento delle attività.

