

Progress consulenze

SCHEDA DI SINTESI · REGIONE TOSCANA · PR FSE+ 2021-2027

Welfare aziendale *e conciliazione vita-lavoro*

Contributo al 100% per i datori di lavoro toscani che adottano un piano di welfare: permessi e orari flessibili, servizi per figli e familiari, rientro dei neo-genitori, parità di genere.

L'AVVISO IN NUMERI

100%

dei costi diretti a fondo perduto, più il 7% forfettario per i costi indiretti; nessun cofinanziamento

25.000 €

fino a 20 ULA, più 800 € per ogni ULA in più, fino a 100.000 € per progetto

30/10/2027

chiusura dello sportello alle ore 12, salvo esaurimento dei 4,75 M€; valutazione mensile

Atto decreto dirigenziale 23619 del 20/10/2026

Apertura dal giorno dopo il BURT, attesa dal 5/11/2026

Domande Sistema Informativo FSE, con SPID o CNS

Per tutti i datori di lavoro

Imprese di ogni dimensione, professionisti, enti e associazioni con almeno un dipendente e sede in Toscana. Esclusi enti pubblici territoriali e lavoro domestico.

Sportello, ma con punteggio

Valutazione mensile in ordine di arrivo: almeno 65 punti su 100, di cui 40 sulla qualità del progetto. Il piano deve essere nuovo e aggiuntivo rispetto a legge e contratto.

Il piano dura 18 mesi

Analisi dei bisogni, piano adottato con regolamento o accordo sindacale, misure fruite per almeno 12 mesi. Anticipo 20% con fideiussione, rimborsi trimestrali.

De minimis

Conta nel plafond di 300.000 € in tre anni dell'impresa unica. Consulenze entro il 30% dei costi diretti, spazi e attrezzature entro il 20%.

Sintesi dell'avviso «Piani di welfare aziendale per la conciliazione vita-lavoro 2026-2027» (DGR 1035/2026, DD 23619/2026) al 3 novembre 2026; apertura da confermare con il BURT. Fanno fede l'avviso e gli allegati.

CHI E COSA

Un piano di welfare *costruito sui bisogni del personale*

Beneficiari

- Datori di lavoro con sede legale o unità operativa in Toscana e almeno 1 dipendente
- Iscritti al Registro imprese (o all'albo, all'associazione professionale o alla Gestione separata INPS)
- In regola con contributi, sicurezza, pari opportunità e legge 68/99; nessuna liquidazione o concordato; nessuna condanna per sfruttamento del lavoro o sicurezza
- **Destinatari delle misure:** dipendenti a tempo indeterminato e determinato, soci lavoratori, collaboratori; esclusi titolare e amministratori non operativi

Le quattro azioni

- **1 · Analisi dei bisogni e piano di welfare** (obbligatoria): indagine su età, genere, carichi di cura e organizzazione del lavoro; piano di almeno un anno con credito welfare per lavoratore e piano di comunicazione
- **2 · Attuazione delle misure** (obbligatoria): fruizione per almeno 12 mesi
- **3 · Reti di welfare territoriale** (facoltativa): accordi e convenzioni per servizi a costo calmierato
- **4 · Piano strategico UNI/PdR 125:2022** (facoltativa): redazione del piano per la parità di genere

Misura	Cosa si finanzia	Massimali
Flessibilità	Permessi retribuiti aggiuntivi per motivi familiari; riduzione strutturale dell'orario a parità di retribuzione (settimana corta)	—
Servizi cost saving	Per i figli minorenni: doposcuola, ripetizioni, lingue, sport, trasporto, centri estivi, baby sitting; per anziani e non autosufficienti: centri diurni, assistenza a domicilio, accompagnamento; pet sitting	—
Servizi time saving	Servizi resi in azienda e in orario di lavoro (ritiro e consegna, maggiordomo aziendale); pulizie domestiche a casa del lavoratore	—
Spazi per i figli	Allestimento di spazi aziendali e attività di animazione (baby sitting condiviso, doposcuola, laboratori)	entro il 20%
Neo-genitori	Neo madri: 200 €/mese di indennità di rientro e contributo per servizi di prima infanzia; sostituzione della lavoratrice; congedo del padre integrato al 100% per 3 mesi; smart working e utenze fino ai 3 anni del bambino; percorsi di supporto	1.000 · 1.000 · 6.000 · 3.000 · 1.000 €
Igiene mestruale	Distributori automatici gratuiti nelle sedi aziendali	—

Non finanziabili: rette di nido e scuole, libri e gite, università e master, case di riposo di lunga degenza, prestazioni sanitarie e veterinarie, misure già previste da legge o contratto collettivo.

ESEMPIO · AZIENDA CON 25 ULA

Massimale 25.000 € + 800 € × 5 = 29.000 €. Piano con permessi di conciliazione, voucher per centri estivi e doposcuola, rientro di una neo mamma con sostituzione, consulenza per l'analisi dei bisogni entro il 30%. Costi coperti al 100%, con il 7% in più per le spese generali.

29.000 €
di contributo massimo

COME FUNZIONA

Domanda a sportello, *valutazione mensile*

Fase	Quando	Cosa
Domanda	Dal giorno dopo il BURT (attesa dal 5/11/2026) alle 12 del 30/10/2027	Formulario online sul Sistema Informativo FSE con SPID, CNS o CIE; domanda in bollo, dichiarazione di affidabilità, formulario descrittivo, de minimis, documento d'identità, tutto firmato digitalmente
Valutazione	Decreto entro 90 giorni dalla fine del mese di protocollo	Nucleo regionale: qualità e coerenza 60 punti, innovazione e risultati 30, economia 10; ammesse le domande con almeno 65/100 e 40 sul primo criterio
Convenzione e avvio	Convenzione entro 60 giorni dal BURT; avvio entro 60 giorni dalla firma	Esiti pubblicati sul BURT senza comunicazioni individuali; assegnazione del CUP
Progetto	18 mesi dall'avvio	Adozione del piano con regolamento o accordo sindacale, misure fruite per almeno 12 mesi, poster FSE+, pubblicità sul sito e video-intervista finale
Erogazione	Anticipo 20%; rimborsi trimestrali; saldo	Anticipo con fideiussione (facoltativo); rendicontazione trimestrale sul sistema informativo entro 10 giorni dal 31/3, 30/6, 30/9 e 31/12; rendiconto finale e saldo

Le spese per indagine e progettazione sostenute prima della domanda sono ammesse (entro il 10% dei costi diretti) se citano l'avviso; tutte le altre dalla data di avvio. Vincoli: consulenze entro il 30% dei costi diretti, immobili, attrezzature e materiali entro il 20%.

TAGLIO OPERATIVO

Passo per passo, *dall'indagine al saldo*

1. **Verifica dei requisiti** · subito
   Sede in Toscana, almeno un dipendente, DURC, legge 68/99, plafond de minimis libero. Calcolo delle ULA sugli UniEmens dei 12 mesi dell'anno precedente per il massimale.

2. **Accesso al Sistema FSE** · 10 giorni lavorativi prima
   Registrazione dell'impresa e del legale rappresentante con SPID, CNS o CIE; senza accesso non si invia.

3. **Analisi dei bisogni** · 2-4 settimane
   Questionario al personale su carichi di cura, orari, servizi utili; fotografia delle misure già in uso. È la base del punteggio: 60 punti su 100 vengono dalla qualità e coerenza del progetto.

4. **Piano e preventivo (PED)**
   Scelta delle misure coerenti con i bisogni, credito welfare per lavoratore, piano di comunicazione, eventuale rete territoriale o piano UNI/PdR 125; preventivi dei fornitori; piano economico con le voci di costo ammesse e i tetti del 30% e del 20%.

5. **Domanda** · entro il 30/10/2027
   Formulario online, allegati firmati digitalmente, marca da bollo da 16 €. Chi presenta più domande vede istruita solo l'ultima.

6. **Avvio e adozione del piano** · entro 60 giorni dalla convenzione
   Regolamento aziendale o accordo sindacale dopo l'avvio; poster FSE+ all'ingresso; comunicazione ai dipendenti.

7. **Gestione e rendicontazione** · 18 mesi
   Erogazione delle misure per almeno 12 mesi; giustificativi caricati ogni trimestre; video-intervista finale; rendiconto entro 60 giorni dalla chiusura e saldo.

PER CHI CONVIENE

Più dipendenti, *più contributo*

ULA (addetti medi)	Contributo massimo	Come si calcola
Fino a 20	**25.000 €**	importo base
25	**29.000 €**	25.000 + 800 × 5
50	**49.000 €**	25.000 + 800 × 30
100	**89.000 €**	25.000 + 800 × 80
114 e oltre	**100.000 €**	tetto massimo

Chi ha più probabilità

- Aziende con molte lavoratrici e giovani genitori, turni o orari rigidi
- Chi vuole introdurre settimana corta o permessi aggiuntivi in modo strutturato
- Chi sta avviando la certificazione di parità di genere (UNI/PdR 125)
- Reti di imprese di uno stesso distretto che possono condividere servizi

Attenzione a

- Misure già previste da legge o contratto: non sono finanziabili né premiate
- Regolamenti welfare già in vigore: il piano deve essere nuovo e adottato dopo l'avvio
- Consulenze oltre il 30% e spazi oltre il 20%: tagliate in istruttoria
- Plafond de minimis: il contributo si somma agli altri aiuti dell'impresa unica

Punti aperti da verificare con la Regione

Se il 7% forfettario rientra nel massimale o lo supera; il conteggio delle ULA frazionarie e dei part-time; il trattamento fiscale del contributo per l'impresa (ricavo) e delle misure per i dipendenti (art. 51 TUIR). Informazioni: welfare.conciliazione@regione.toscana.it, 055 4384992.

Con altre misure

Si abbina al piano di welfare fiscale ordinario (art. 51 TUIR) e alla certificazione di parità, che dà premialità in molti bandi, Internazionalizzazione 2026 compreso.

Come vi affianchiamo

Analisi dei bisogni, disegno del piano per il punteggio, piano economico entro i tetti, domanda sul Sistema FSE, regolamento aziendale, rendicontazione trimestrale fino al saldo.

L'elenco completo dei documenti è nella scheda «Documenti necessari» dedicata alla misura.

CONTATTI

Progress Consulenze Srl

istruttorie@progressconsulenze.it · Tel. 0586 795 111 · Dir. 0568 795 131

www.progressconsulenze.it