



CITTA' DI TORINO

DIVISIONE LAVORO ORIENTAMENTO FORMAZIONE
SETTORE LAVORO

REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE CONTRATTUALI PER
L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE SVANTAGGIATE E
DISABILI
(Regolamento Municipale n. 307)

**LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEI
DISPOSITIVI PER L'AFFIDAMENTO DI
FORNITURE**

28 dicembre 2005

OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

- Le presenti LINEE GUIDA costituiscono un supporto per quanti devono stendere i dispositivi per l'affidamento di forniture di beni o servizi alla Città di Torino, in applicazione del regolamento Municipale n. 307.
- In quanto applicabili, potranno essere utilizzate anche dalle Aziende partecipate dalla Città di Torino, qualora venga predisposto un atto di indirizzo del Consiglio Comunale di Torino che inviti le aziende partecipate ad adottare, per la gestione delle forniture di beni o servizi alle stesse, **i principi**, se non il testo del Regolamento Municipale n. 307 della Città di Torino.
- Le LINEE GUIDA forniscono indicazioni sui seguenti temi:
 - a) Il significato corretto da attribuire ai termini presenti nel Regolamento n. 307;
 - b) I suggerimenti per la redazione dei documenti relativi alle procedure per l'affidamento di forniture di beni o servizi (il capitolato, l'offerta tecnica, il progetto sociale, l'offerta economica);
 - c) Le condizioni per l'effettuazione di un corretto monitoraggio.

1. INDICAZIONI PER LA RICHIESTA DI ESPERTI PER LA VALUTAZIONE DEL PROGETTO SOCIALE

Suggerimenti:

- le convocazioni della Commissione per la valutazione delle offerte deve essere concordata con la Divisione Lavoro (inviare all'esperto designato richiesta d'offerta ed il capitolato d'appalto);
- è opportuno che, dopo l'apertura delle buste di offerta in commissione, venga predisposto un tempo adeguato per la lettura dei materiali prodotti dai vari concorrenti, in particolare del Progetto Sociale (normalmente voluminoso), al fine di poter esprimere un parere non affrettato
- al termine dei lavori di valutazione verrà consegnato al rappresentante del settore lavoro copia del verbale della commissione e copia del progetto sociale dell'azienda o cooperativa che vince l'appalto

2. LA COLLABORAZIONE FRA STAZIONE APPALTANTE E DIVISIONE LAVORO.

Il Regolamento prevede una collaborazione stretta fra le Stazioni appaltanti dell'Amministrazione Comunale e la Divisione Lavoro.

Tale collaborazione potrà assumere le seguenti forme nel corso dell'iter del provvedimento:

- Stesura Bando e Capitolato: la responsabilità è della Stazione Appaltante che dovrà avvalersi della consulenza della Divisione Lavoro per quanto attiene il tema dell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati o disabili. Per i bandi di nuova emissione la consulenza dovrà essere richiesta in ogni caso, mentre per i rinnovi essa dovrà essere richiesta limitatamente alle gare effettuate in applicazione del Titolo I e III, mentre per quelli cui al Titolo II, la Stazione Appaltante richiederà al Settore Lavoro della Divisione Lavoro un report riportante gli aspetti di eventuale criticità dell'affidamento precedente.
- Commissione di aggiudicazione: la Stazione Appaltante, a norma dell'art. 8 del Regolamento 307, **deve** coinvolgere la Divisione Lavoro nella valutazione del progetto sociale in sede di Commissione di aggiudicazione, concordando le date di effettuazione delle sessioni di gara;
- Convenzione/contratto: la convenzione o il contratto di fornitura sono di norma firmate dalla Stazione Appaltante in quanto responsabile della fornitura. E' importante che in sede di convenzione (o di capitolato, se controfirmato) venga fatta esplicita menzione all'obbligo di rispetto, per l'aggiudicatario, dei contenuti del Regolamento 307, per quanto di sua spettanza.
- Monitoraggio: è effettuato dal Settore Lavoro della Divisione Lavoro. All'atto dell'aggiudicazione, la Stazione Appaltante trasmette tempestivamente al Settore Lavoro della Divisione Lavoro tutti i documenti necessari allo scopo (capitolato, delibera di affidamento, progetto sociale, eventuali progetti di inserimento individuali, altre informazioni utili)

In questa sede verranno anche assegnati i punteggi massimi da assegnare, in fase di valutazione, a tutti gli elementi previsti dall'art. 8 del regolamento 307 (v. Scheda Allegato 4)

3. I CONTENUTI DELL'OFFERTA IN ORDINE AL TEMA DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO.

Il Regolamento indica i documenti che devono essere inviati alla Divisione Lavoro per il monitoraggio. In sede di Capitolato o di contratto occorre prevedere clausole che permettano di monitorare in tempo reale la corretta applicazione delle condizioni che hanno reso possibile l'affidamento (e che spesso sono all'origine della scelta di affidamento). Nel Capitolato dovranno essere indicati chiaramente i seguenti elementi:

- il Referente delle attività di monitoraggio (Settore Lavoro della Divisione Lavoro)
- incremento occupazionale: entro quarantacinque giorni dall'avvio del contratto l'azienda deve effettuare gli inserimenti lavorativi previsti dall'offerta; entro i successivi 15 giorni l'azienda deve inviare alla Divisione Lavoro l'elenco nominativo dei lavoratori assunti per far fronte all'appalto con l'indicazione dei dati contenuti nel Libro matricola (in modo da poter verificare le date di assunzione del personale, in particolare quello oggetto dell'incremento occupazionale);
- progetto individuale: insieme all'elenco nominativo dei lavoratori assunti di cui sopra l'azienda deve inviare alla Divisione Lavoro copia del progetto individuale dei lavoratori svantaggiati o disabili, riferiti alla commessa oggetto del monitoraggio, che costituiscono l'oggetto della convenzione di inserimento lavorativo attraverso la fornitura di un bene o di un servizio alla Città di Torino (si allega uno schema tipo)

Oltre a tali documenti, l'art. 10 del Regolamento prevede che vengano contestualmente inviati alla Divisione Lavoro l'elenco di tutti i lavoratori (utilizzando le forme di crittografia previste dal Decreto Legislativo 196/2003 ed adottate dalla Città di Torino nel Documento Programmatico sulla Sicurezza) e relativo numero di matricola INPS; prevede altresì che entro il 30 giugno di ogni anno venga inviata alla Divisione stessa la relazione sugli inserimenti realizzati, corredata di copia del modello DM 10 e copia del modello CUD.

Il Capitolato dovrà indicare che, oltre alle verifiche tecniche sulla corretta fornitura delle prestazioni di beni o servizi, potrà essere effettuata, a cura della Divisione Lavoro della Città di Torino, una verifica sulla corretta effettuazione dell'inserimento lavorativo (attraverso visite in loco, somministrazione di questionari di soddisfazione ai lavoratori, interviste, ecc.).

La disciplina sulla Privacy (addotta in alcuni casi a giustificazione per non fornire i dati sui lavoratori) prevede che non possano essere trattati liberamente i dati di cittadini salvo nel caso che a trattarli sia un Ente Pubblico che compie questi atti come obbligo di istituto, previsto da legge. Essendo la competenza socio-assistenziale in capo ai comuni e nello specifico alla Città di Torino, la trasmissione dei dati dei lavoratori è compresa nei compiti di istituto della Città e non è gravata da vincoli particolari.

Il Monitoraggio della Divisione Lavoro è riferito unicamente alla parte del contratto che si riferisce all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati o disabili; altre eventuali inadempienze riscontrate nel corso di tali controlli verranno segnalate, a cura dei funzionari della Divisione alla Stazione appaltante.

IL PROGETTO SOCIALE

- Definizione: : è il documento che contiene le modalità di approccio al tema dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate o disabili attraverso il contratto di fornitura di beni o servizi alla Pubblica Amministrazione.
- I contenuti: i contenuti del progetto sociale sono evidenziati nel Regolamento (art. 7, comma 1). La parte fondamentale del progetto è costituita dal tema dell'inserimento lavorativo. Esso viene sviluppato a due livelli: un primo livello quantitativo (numero inserimenti, di cui quanti svantaggiati, e numero ore) e un secondo qualitativo (le metodologie di inserimento). I dati relativi alle quantità devono contenere i seguenti elementi (v. Scheda Allegato 1): numero operatori complessivi che si prevede di adibire all'appalto, e di questi, il numero di svantaggiati, i nuovi assunti o i completamenti di orario, il monte ore giornaliero, settimanale, mensile e annuale per normodotati e svantaggiati. Quanto al capitolo sulla metodologia, esso

deve contenere gli elementi indicati nel Regolamento all'art. 7; detti elementi verranno esplicitati successivamente da parte dell'azienda all'attivazione dell'appalto, tramite il concreto riferimento al caso o ai casi di inserimenti lavorativi effettivi. Tale esplicitazione assumerà la forma di un progetto di inserimento riferito alla persona e dovrà essere trasmesso, entro un tempo indicativo di 45 giorni dalla data di aggiudicazione, al Settore Lavoro della Divisione Lavoro, per il conseguente monitoraggio. Il progetto di inserimento lavorativo individuale (vedi Scheda Allegato 3) dovrà contenere i seguenti elementi: dati dell'azienda (ragione sociale, recapito, settore/comparto, numero dipendenti, responsabile degli inserimenti lavorativi, identificativo appalto) e del lavoratore (cognome e nome, recapito, tipo di svantaggio, servizio inviante, eventuale educatore di riferimento e recapito, durata inserimento lavorativo con date di inizio e fine dell'inserimento, CCNL applicato, inquadramento, orario di lavoro, luogo di lavoro, mansioni, macchinari utilizzati). Occorrerà prevedere che, in caso di interruzione del rapporto di lavoro, il fatto debba essere comunicato alla Divisione Lavoro, con indicazione delle ragioni che l'hanno generata. Occorre altresì specificare che nel computo degli inserimenti lavorativi devono essere conteggiati esclusivamente i lavoratori iscritti nel Libro Matricola dell'Azienda (e non quindi tirocini).

- Suggerimenti: si allega una proposta di scheda di valutazione (Scheda Allegato 4)

INCIDENZA OCCUPAZIONALE DEI SOGGETTI SVANTAGGIATI

- Definizione: si intende l'incremento di unità lavorative o di ore lavorate, relative a soggetti svantaggiati o disabili, che viene generato dall'appalto per la fornitura di beni o servizi alla Pubblica Amministrazione.
- I contenuti: tale incremento si intende al netto degli obblighi previsti dalle leggi in vigore in tema di assunzioni obbligatorie (legge 68/99 e s.m.i.) e di Cooperazione sociale (legge 381/91 e s.m.i.). L'incremento è certificato dalla iscrizione dei lavoratori iscritti al Libro Matricola dell'Azienda ed si riferisce ai lavoratori utilizzati nell'appalto (nel caso di fornitura di servizi) o complessivamente nell'azienda (nel caso di fornitura di beni).
- Suggerimenti: La valutazione tiene conto dei seguenti elementi: è considerato di maggior valore un impegno lavorativo individuale di più ore piuttosto che tanti impegni lavorativi di poche ore (si considera un tempo lavorativo minimo 12 ore settimanali ed è consigliabile inserirlo nel capitolato), la nuova assunzione rappresenta il valore massimo, seguito dal passaggio da part-time a tempo pieno e dall'incremento di orario. Occorre prevedere nel capitolato che i valori che determinano l'incremento occupazionale debbono essere raggiunti dall'impresa entro un tempo ragionevole (indicativamente 45 gg dalla data di aggiudicazione). Se si tratta di un nuovo appalto la valutazione viene effettuata comparando i valori assoluti delle offerte. Se si tratta di rinnovi di appalto, la Stazione Appaltante deve indicare esplicitamente nel capitolato il numero addetti e il monte ore dell'affidamento uscente: in questo caso è considerato incremento occupazionale il "di più" sull'organico previsto dal capitolato.

SISTEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

- Definizione: è la descrizione delle condizioni contrattuali attivate dall'Impresa aggiudicataria a favore dei propri lavoratori ed in particolare di quelli svantaggiati o disabili
- I contenuti: devono essere indicati il tipo di CCNL, qualora il capitolato non indichi espressamente il contratto da applicare, gli eventuali accordi integrativi territoriali o aziendali, il livello di primo ingresso, le condizioni di mantenimento del posto di lavoro per i lavoratori a scadenza del contratto con l'Amministrazione.
- Suggerimenti: si tenga conto che, per alcune prestazioni di servizio, esistono Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che tutelano in modo particolare i lavoratori di aziende che operano con le Pubbliche Amministrazioni (soggette a rinnovi di appalto frequenti con problemi di mantenimento del posto di lavoro per gli addetti). Fra di essi il Contratto per le aziende esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, il Contratto per le aziende di Igiene Ambientale, il contratto di Facchinaggio. In tali contratti è previsto che il personale in forza alle imprese che perdono l'appalto venga assorbito dalle nuove imprese alle stesse condizioni

contrattuali. Si ricordi infatti che il Regolamento municipale n. 307 prevede il mantenimento del posto di lavoro per i soli lavoratori disabili o svantaggiati in carico all'impresa che perde l'appalto. Esiste poi un accordo regionale siglato fra FP-CGIL, CISL-FPS, FISASCAT-CISL, UIL-FPL, Federsolidarietà-CCI, AGCI Solidarietà, ARCST-Legacoop, nelle loro espressioni regionali piemontesi, che prevede ulteriori tutele e incentivi per i lavoratori.

PRECEDENTI ESPERIENZE E RISULTATI NELL'AMBITO DEGLI INSERIMENTI LAVORATIVI

- Definizione: rappresenta il curriculum dell'Impresa in tema di inserimenti lavorativi effettuati a favore di persone svantaggiate o disabili, al di là degli obblighi di legge (l. 68/99)
- I contenuti: forniture di beni o servizi che hanno generato inserimenti lavorativi di persone svantaggiate o disabili (verso Pubblica Amministrazione e verso Aziende private)
- Suggerimenti: si ricorda che per inserimenti lavorativi non si intendono tirocini o eventuali altri strumenti di politica attiva del lavoro, ma esclusivamente assunzioni normate da vigenti CCNL. E' consigliabile che nel Capitolato venga precisato che le esperienze precedenti debbono riferirsi al triennio precedente la data di appalto.

OCCASIONI DI INTEGRAZIONE SOCIALE

- Definizione: : è il background dell'Impresa sul tema dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate o disabili con particolare riferimento al "clima" sociale che la stessa è in grado di creare attorno alle persone con svantaggio
- I contenuti: attività extra-lavorative che la Cooperativa organizza a favore di tutti i soci lavoratori e dei dipendenti per una migliore integrazione sociale dei lavoratori svantaggiati.

L'OFFERTA TECNICA

- Definizione: è il documento che contiene le specifiche tecniche ed organizzative attraverso le quali si intende realizzare la fornitura del bene o servizio messo a bando.
- I contenuti: si propongono i contenuti di cui all'allegato 1 (Formulario progetto tecnico)

OFFERTA ECONOMICA

- Suggerimenti: al fine di comparare meglio la qualità delle singole offerte economiche, può essere utile consultare il costo orario e relativi abbattimenti, utilizzando le apposite tabelle ministeriali (Fonte: Ministero del Welfare, i relativi dati sono presenti nei siti delle OO.SS.). E' bene che nel Capitolato vengano precisati parametri univoci di valutazione (in particolare il tipo di CCNL applicato e il costo orario medio).

E' prevista la fiscalizzazione totale degli oneri previdenziali e assistenziali, per la durata max. di 8 anni, per ogni lavoratore disabile assunto con un'invalidità superiore al 79%; per i portatori di disabilità intellettiva e psichica vale lo stesso tipo di agevolazione indipendentemente dal grado di invalidità. Fiscalizzazione nella misura del 50% fino ad un max. di 5 anni per l'assunzione di ogni soggetto disabile con invalidità compresa tra il 67% e il 79%. Inoltre anche le aziende non soggette all'obbligo ai sensi della L.68/99 possono usufruire delle stesse agevolazioni (art.13, L.68/99)

ALLEGATI

1. Formulario Progetto Tecnico
2. Formulario Progetto Sociale
3. Formulario Progetto di Inserimento Individuale
4. Griglia di Valutazione Progetto Sociale

1. STRUTTURA AZIENDALE

Oggetto dell'attività

Organigramma dell'azienda

Certificazioni di qualità possedute

(max 1 cartelle)

2. SISTEMA ORGANIZZATIVO E QUANTITA DELLE PRESTAZIONI

Indicazione qualitativa e quantitativa del personale addetto (n.ro addetti e relativo livello contrattuale)

Mansioni degli addetti
Impiego presso le sedi oggetto del servizio

Monte ore individuale e complessivo

Descrizione delle metodologie
Tecniche adottate
Frequenza e modalità

Sicurezza
Procedure adottate per garantire la sicurezza del personale addetto e per prevenire
Incidenti o danni a terzi

(max 2 cartelle)

3. MONITORAGGIO E QUALITA'

Descrizione delle procedure interne con le quali viene garantita la conformità e qualità del servizio
Tipologia dei controlli (schede di rilevazione etc)

(Max 1 cartella)

4. MACCHINARI, IMPIANTI E PRODOTTI

Descrizione ed elenco delle macchine, impianti e attrezzature da impiegare nel servizio, con specifico riferimento alle prestazioni e alle sedi (con materiale illustrativo).

Descrizione ed elenco dei prodotti eventualmente necessari per la realizzazione del servizio con specifico riferimento alle prestazioni e alle sedi (con materiale illustrativo)

(max 2 cartelle)

FORMULARIO PROGETTO SOCIALE

(Rif. Regolamento Municipale n.307 - Art.7)

Sezione da compilarsi a cura della Città di Torino
Divisione Lavoro Orientamento Formazione

RIFERIMENTI APPALTO	Titolo dell' appalto:		
	Numero lotto:		
	Durata: dal		al
	Settore appaltante:		
TIPOLOGIA APPALTO (barrare)	Rinnovo appalto		
	Rinnovo con variazioni ((es. nuovi lotti, attività supplementari)		
	Nuovo appalto		

INCIDENZA OCCUPAZIONALE

Sezione da compilarsi a cura della Divisione Lavoro

In caso di rinnovo di appalto: indicare la situazione preesistente in relazione alle risorse umane impiegate nello specifico lotto.

INSERIMENTI LAVORATIVI: SITUAZIONE PREGRESSA *				
	Numero lavoratori	Monte ore giornalieri	Monte ore settimanale	Monte ore annuale
Lavoratore normodotato				
Lavoratore svantaggiato o disabile				
Totale				

- Per situazione pregressa s' intende quella dichiarata nel Progetto sociale dell'impresa che si è aggiudicata la precedente gara.

FORMULARIO PROGETTO SOCIALE
(Rif. Regolamento municipale n.307 - Art.8,Comma 2,Let. A)

Sezione da compilarsi a cura dell'impresa

Denominazione Impresa

INCIDENZA OCCUPAZIONALE

In caso di rinnovo per valutare l'incidenza occupazionale o di appalto ex novo:

<i>INSERIMENTI LAVORATIVI: SITUAZIONE PREVISTA</i>							
	Situazione organico				Monte ore lavorativo		
	Personale già assunto	Nuove assunzioni	Incrementi di orario	Totale	Monte ore giornaliero	Monte ore settiman.	Monte ore annuale
Lavoratori normodotati							
Lavoratori svantaggiati (ai sensi L. 381/91 e Reg. CE 2204/2002)							
Lavoratori disabili (ai sensi L.68/99)							
Totale							

PROGETTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO

(Rif. Regolamento Municipale n.307 - Art.8, Comma 2, Lett. B)

OBIETTIVI DEGLI INSERIMENTI LAVORATIVI (max. 1 cartella)

--

METODOLOGIA DI RECLUTAMENTO - SELEZIONE – ACCOMPAGNAMENTO (MAX. 1 CARTELLA)

SISTEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE (SVANTAGGIATI E DISABILI)

<i>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</i>	
Referente/i aziendale inserim. Lavorativi	
Caposquadra o istruttore	
Tipologia di contratto di lavoro (C.C.N.L.)	
Condiz. Contrattuali soggetti inseriti (livello, regime previd.)	
Mansioni	
Modalità organizzative per l'espletamento del servizio	
Percorsi formativi previsti (corsi di formazione)	

- Allegare i curricula del/i referente/i degli inserimenti lavorativi che si occuperanno dei soggetti inseriti nell'attività relativa allo specifico lotto o gara.**

POTENZIALITA' DI INTEGRAZIONE SOCIO-LAVORATIVA

A. Precedenti esperienze nell'ambito degli inserimenti lavorativi nell'ultimo triennio (max. 1 cartella)

B. Occasioni di integrazione sociale (max. 1 cartella)

Allegare eventuali dichiarazioni di collaborazione con i Servizi del territorio.

Data _____

Firma _____

PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO LAVORATIVO

DATI SOGGETTO ED OPERATORE DI RIFERIMENTO

Nome e Cognome	
Luogo e Data nascita	
Residenza - Telefono	
Tipo di svantaggio/disabilità	
Servizio Inviante	
Operatore di riferimento del servizio inviante	
Sede operatore - Telefono	

RIFERIMENTI APPALTO	Tipo di appalto:
	Numero del lotto:
	Durata:
	Settore appaltante:

DATI AZIENDA

Ragione sociale	
Indirizzo	
Telefono	
Settore/ comparto	
N. dipendenti totale	
N. dipendenti squadra di lavoro	
Referente aziendale inserim.lavorativi (nome e tel.)	
Istruttore/caposquadra inserim.lavorativi (nome e tel.)	

DATI PROGETTO E RAPPORTO DI LAVORO

Obiettivi Progetto relativo all'Inserimento Lavorativo	
Durata del progetto	
Durata progetti ind. Precedenti	
Contratto applicato	
Inquadramento (livello contrattuale)	
Sede di lavoro relativa all'appalto	
Altre sedi di lavoro	
Orario di lavoro nell'appalto	dalle _____ alle _____
Monte - ore sett. c/o altre sedi stesso appalto	
Monte - ore sett. c/o altre sedi diverso appalto	
Mansioni	

NOTA PER L'AZIENDA:

1. In caso di interruzione del rapporto di lavoro, informare anche la Divisione Lavoro Orientamento Formazione - Settore Lavoro, mettendo in evidenza le cause che hanno portato a tale interruzione.
2. Il Settore Lavoro della Divisione Lavoro Orientamento e Sviluppo del Comune di Torino, in base al regolamento vigente, effettuerà il monitoraggio degli inserimenti lavorativi dei soggetti svantaggiati.

Data _____

Firma del Referente Aziendale degli inserimenti lavorativi _____

ALLEGATO 4 (Griglia di valutazione)

Città di Torino

Divisione Lavoro Orientamento Formazione

Settore Lavoro

GRIGLIA DI VALUTAZIONE
DEL PROGETTO SOCIALE E DELLE POTENZIALITÀ DI INTEGRAZIONE SOCIO-LAVORATIVE
OFFERTE DALL'IMPRESA

(ad uso dell'esperto di inserimenti lavorativi e dei membri delle commissioni di gara)

NOME AZIENDA				
Progetto Sociale (punteggio massimo PUNTI) (*)				
a) incidenza occupazionale (punteggio massimo PUNTI)				
b) progetto di inserimento lavorativo (punteggio massimo PUNTI)				
c) organizzazione del lavoro, orari, monte ore, gestione delle risorse umane (punteggio massimo PUNTI)				
d) curricula dei responsabili degli inserimenti lavorativi (punteggio massimo PUNTI)				

Potenzialità integrazione sociale offerte dall'impresa f 2464 4631.41 111.496 65