

**REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE CONTRATTUALI  
PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE IN  
CONDIZIONE DI SVANTAGGIO**

**APPROVATO CON DELIBERAZIONE CONSILIARE NR. 24 DEL 18/03/2014**

## **Titolo I - Disposizioni generali**

Art. 1 Finalità del Regolamento

Art. 2 Destinatari

Art. 3 Strumenti per la realizzazione degli inserimenti lavorativi

Art. 4 Stanziamenti

Art. 5 Trattamento del personale destinatario dell'inserimento lavorativo

Art. 6 Subentri, nuovi affidamenti e rinnovi

## **Titolo II - Convenzioni con cooperative sociali per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate per contratti di importo complessivo inferiore alla soglia comunitaria**

Art. 7 Ambito di applicazione

Art. 8 Procedure di scelta del contraente

Art. 9 Contenuto delle offerte

Art. 10 Criteri per la valutazione dell'offerta

Art. 11 Subappalto

## **Titolo III Inserimento lavorativo di persone svantaggiate nei contratti per la fornitura di beni o servizi sopra soglia comunitaria**

Art. 12 Ambito di applicazione

Art. 13 Procedure di scelta del contraente

Art. 14 Contenuto delle offerte

Art. 15 Criteri per la valutazione dell'offerta

## **Titolo IV Monitoraggio e controllo**

Art. 16 Monitoraggio degli inserimenti lavorativi e controllo

Art. 17 Norma finale

# Titolo I

## Disposizioni generali

### Art. 1 Finalità del Regolamento

Il presente Regolamento persegue l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo e l'occupazione delle persone in condizione di svantaggio.

La stipula di convenzioni con la cooperazione sociale di tipo b e l'inserimento di clausole sociali per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati negli appalti pubblici rappresentano misure di sostegno a carattere non assistenziale e consentono la piena valorizzazione del capitale umano e sociale di tutta la comunità.

Il presente regolamento è stato adottato nel rispetto di quanto disposto dalla legge 8 novembre 1991, n. 381, dalle leggi regionali 4 febbraio 1994, n.7 e 18 marzo 1997, n. 6, dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, dalla legge 12 luglio 2011, n. 106 e dal decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 e relativo regolamento di applicazione.

Il presente regolamento si coordina con il Regolamento per i contratti dell'Ente.

### Art. 2 Destinatari

Sono beneficiari delle disposizioni del presente Regolamento:

- i soggetti di cui all'art. 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381<sup>1</sup>: si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali con un grado di invalidità superiore al 45%; i soggetti in trattamento psichiatrico, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari; i tossicodipendenti e gli alcolisti; i minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare; persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro esterno. Tale elenco sarà automaticamente integrato con ulteriori tipologie di svantaggio eventualmente previste con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Le persone in condizione di disabilità fisica, psichica e sensoriale, gli invalidi del lavoro ed invalidi di guerra ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i..
- i soggetti svantaggiati individuati dall'art. 2, numeri 18 e 19, del Regolamento CE n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008, recepito con decreto legislativo 13 maggio 2011, n. 70, convertito con modificazioni in legge 12 luglio 2011, n. 106<sup>2 3</sup>:

---

1 V. art. 4, comma 1: "Si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione previste dagli articoli 47, 47-bis, 47-ter e 48 della legge 26 luglio 1975, n. 354, come modificati dalla legge 10 ottobre 1986, n. 663."

2 V. art. 2, comma 2: "Ai sensi ((dei numeri 18 e 19 dell'articolo 2 del citato Regolamento,)) per lavoratori svantaggiati si intendono lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ovvero privi di un diploma di scuola media superiore o professionale, ovvero che abbiano superato i 50 anni di età, ovvero che vivano soli con una o più persone a carico, ovvero occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna - ivi definito - ovvero membri di una minoranza nazionale con caratteristiche ivi definite; per lavoratori molto svantaggiati, si intendono i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi".

3 V. Decreto Ministeriale del 20 marzo 2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con delega alle Pari Opportunità: "Ai fini di quanto previsto dall'articolo 20, comma 5-ter del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, come introdotto dall'articolo 4 comma 1 lett. c) del decreto legislativo 2 marzo 2012, n.24 e in conformità a quanto previsto dalle lettere a), b) ed e) del punto 18 dell'articolo 2 del Regolamento (CE) n. 800/2008, sono lavoratori svantaggiati: a) "chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi", ovvero coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso di imposizione; b) "chi non possiede un

- chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (ISCED 3);
- lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;
- adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;
- "Lavoratore molto svantaggiato": lavoratore senza lavoro da almeno 24 mesi.

### **Art. 3 Strumenti per la realizzazione degli inserimenti lavorativi**

Il Comune di San Giovanni in Persiceto (di seguito denominato Comune), promuove l'inserimento lavorativo di persone disabili e di persone in condizione di svantaggio sociale attraverso i contratti di fornitura di beni e servizi e, laddove possibile, di lavori.

Gli Uffici, nel procedere a tali affidamenti, dovranno individuare lo strumento giuridico più opportuno, in relazione alla tipologia ed all'importo del contratto, nel rispetto della normativa vigente e di quanto disposto dal presente regolamento (inserimento di clausole contrattuali ex art. 69 ovvero aggiudicazione in base al criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa).

Gli Uffici possono altresì attivare, in presenza di particolari specifiche situazioni, appalti riservati di cui all'art. 52 del Codice dei contratti.

### **Art. 4 Stanziamenti**

Il Comune destina alla spesa per i contratti di cui al precedente art. 3 una percentuale pari ad almeno il 5% dell'importo complessivo annuo degli affidamenti a terzi delle forniture di beni e servizi.

Tale percentuale si intende raggiunta anche nel caso in cui si aderisca a convenzioni stipulate dalle centrali di committenza nazionale (CONSIP) e regionale (INTERCENT ER) contenenti un peso percentuale di valutazione delle clausole sociali differenti da quanto previsto all'art. 10 del presente Regolamento.

### **Art. 5 Trattamento del personale destinatario dell'inserimento lavorativo**

Ai lavoratori disabili e svantaggiati inseriti in Aziende aggiudicatrici di contratti di fornitura di beni o di servizi e, laddove possibile, di lavori con il Comune di San Giovanni in Persiceto, dovrà essere assicurato l'inquadramento contrattuale con applicazione del Contratto Collettivo Nazionale della

---

diploma di scuola media superiore o professionale" (ISCED 3) ovvero coloro che non abbiano conseguito un titolo di studio di istruzione secondaria superiore, rientrante nel terzo livello della classificazione internazionale sui livelli d'istruzione; c) "chi è occupato in uno dei settori economici dove c'è un tasso di disparità uomo-donna che superi almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici italiani", ovvero coloro che sono occupati in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, come annualmente individuati dalla Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat e appartengono al genere sottorappresentato".

categoria di riferimento stipulato con le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Qualora risulti aggiudicataria una cooperativa, l'inquadramento delle persone inserite come soci lavoratori è consentita a condizione che:

- ♣ le condizioni retributive e previdenziali non siano peggiorative rispetto al contratto nazionale applicato ai lavoratori dipendenti, con riferimento al settore di attività oggetto dell'appalto. In ogni caso le condizioni normative, retributive e previdenziali non possono essere peggiorative rispetto a quelle previste dal contratto nazionale delle cooperative sociali che fa riferimento per le Tabelle Ministeriali previste dall'art. 87 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, che recepisce le disposizioni della legge 7 novembre 2000, n. 327;
- ♣ che sia lasciata a discrezione del lavoratore la scelta di aderire in qualità di socio o essere inquadrato come dipendente.

Le persone che realizzano un tirocinio formativo, che sono in formazione, i volontari o comunque coloro che prestano la loro attività alla cooperativa o all'ente a titolo gratuito sono da considerarsi apporto aggiuntivo e non sostitutivo dei lavoratori addetti al servizio.

L'aggiudicatario è tenuto, per il personale svantaggiato o disabile, a redigere - possibilmente con la collaborazione dei Servizi sociali o sanitari territoriali - un progetto specifico individuale, che sarà inviato al Comune o alle Aziende da esso controllate committenti.

## **Art. 6 - Subentri, nuovi affidamenti e rinnovi**

Per i contratti di fornitura di servizi a carattere continuativo, qualora non sia indicata dal bando/lettera invito l'obbligatorietà - prevista in un CCNL - che impegni il subentrante alla riassunzione dei lavoratori impiegati nel servizio, l'Amministrazione potrà richiedere che il progetto di inserimento lavorativo indichi l'impegno ad assumere tutti i lavoratori svantaggiati inseriti nel servizio gestito dall'impresa precedente, che risultino assunti a tempo indeterminato o determinato da almeno tre mesi prima della data di pubblicazione del bando/lettera invito, a condizione che il loro numero e la loro qualifica siano armonizzabili con l'organizzazione di impresa prescelta dall'imprenditore subentrante.

Il bando/lettera invito può prevedere la facoltà di ripetizione dei servizi per ulteriori annualità nel rispetto delle condizioni previste dall'art. 57, comma 5 lettera b, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163.

## **Titolo II**

### **Convenzioni con cooperative sociali per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate per contratti di importo complessivo inferiore alla soglia comunitaria**

## **Art. 7 Ambito di applicazione**

Per importi inferiori alla soglia comunitaria, il Comune può procedere alla stipula di convenzione con cooperative sociali cd. di tipo B) o con Consorzi, regolarmente iscritte agli albi regionali delle cooperative sociali, o loro sezioni, impegnate in attività diverse (agricole, industriali, commerciali e di servizi - esclusi i servizi socio-sanitari ed educativi), a condizione che tali convenzioni siano finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate, anche in deroga alla disciplina in materia di contratti sotto soglia della pubblica amministrazione.

I Consorzi possono stipulare le convenzioni purché costituiti per almeno il 70 per cento da

cooperative sociali ed a condizione che le attività convenzionate siano svolte esclusivamente da cooperative sociali di inserimento lavorativo

Qualora l'offerta fosse presentata da Consorzi, regolarmente iscritti agli albi regionali delle cooperative sociali, o loro sezioni, essi dovranno precisare nell'offerta le competenze e la suddivisione delle attività e dei compiti affidati a ciascuna cooperativa.

### **Art. 8 Procedure di scelta del contraente**

Nella scelta della procedura per il convenzionamento con le cooperative sociali, salvo quanto previsto dall'art. 4 comma 8 della L. 135/2012, il Comune procederà di norma:

**per i contratti di importo superiore ai 40.000 euro e fino alla soglia comunitaria**, la scelta della cooperativa sociale cui affidare la fornitura avviene mediante invito a partecipare alla gara ufficiosa rivolta ad almeno 5 cooperative sociali, se presenti, con competenza nel settore di riferimento

**per contratti di importo inferiore ai 40.000 euro** si può procedere con affidamento diretto in caso di particolare unicità del contraente ovvero, qualora l'Amministrazione lo ritenga opportuno, mediante sondaggio esplorativo fra almeno tre cooperative con competenza nel settore di riferimento. Il ricorso al convenzionamento diretto deve concernere l'affidamento di servizi strumentali, cioè svolti in favore della pubblica amministrazione e riferibili ad esigenze strumentali della stessa, con esclusione dei servizi pubblici locali o comunque erogati in favore dell'utenza.

### **Art. 9 Contenuto delle offerte**

Le offerte si compongono di una parte tecnica e di una parte economica.

L'offerta tecnica comprende, oltre ad un progetto tecnico relativo all'attività oggetto della convenzione, un progetto di inserimento lavorativo comprensivo degli elementi conoscitivi utili a valutare l'efficacia dell'intervento, con particolare riferimento a:

- ⤴ il numero, le modalità di selezione e di formazione del lavoratore/i;
- ⤴ i tempi e la durata del rapporto con il lavoratore/i;
- ⤴ le modalità di inserimento nell'ambiente lavorativo.

Nella formulazione dell'offerta, il legale rappresentante della cooperativa sociale invitata attesta - sotto la propria responsabilità - l'assenza delle cause di esclusione di cui all'art. 38 del Codice dei contratti, il possesso dei requisiti richiesti e l'esperienza tecnica e curriculare della cooperativa dalla quale si evincano le attività imprenditoriali svolte e le esperienze acquisite.

Il Comune/Aziende controllate procederanno alla stipula della convenzione previa acquisizione della documentazione comprovante le dichiarazioni rese dalla cooperativa sociale.

### **Art. 10 Criteri per la valutazione dell'offerta**

Per contratti superiori a € 40.000,00, la valutazione delle offerte potrà essere effettuata da apposite commissioni di gara, nel qual caso della stessa farà parte anche un esperto di inserimenti lavorativi di soggetti svantaggiati, scelti tra gli operatori dei servizi preposti.

L'offerta sarà valutata secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

All'offerta tecnica sarà assegnato un punteggio pari ad almeno 70 punti, di cui almeno 40 dedicati alla valutazione del progetto di inserimento lavorativo.

Ogni offerta dovrà contenere un progetto di inserimento lavorativo per la cui valutazione si potrà

tenere conto dei seguenti criteri:

- numero di persone svantaggiate inserite ovvero percentuale del monte ore totale di lavoro svolto da soggetti in condizione di svantaggio;
- tipologia di svantaggio;
- modalità di reclutamento e selezione;
- mansioni assegnate e modalità di organizzazione del lavoro, formazione;
- metodologia e strumenti di accompagnamento alle persone inserite e qualifica dell'eventuale personale incaricato del sostegno;
- raccordo e sinergie con l'eventuale servizio di presa in carico delle persone inserite;
- occasioni di integrazione sociale;
- condizioni contrattuali, sviluppo e stabilizzazione del rapporto di lavoro;
- eventuale disponibilità dell'impresa subentrante ad assumere persone svantaggiate impiegate dall'impresa precedente;
- ogni altro elemento di valutazione ritenuto necessario in relazione alla specificità dell'attività affidata.

### **Art. 11 Subappalto**

L'eventuale subappalto di parte delle attività oggetto dell'affidamento non potrà superare il 10% dell'importo complessivo della convenzione e dovrà, in ogni caso, essere previsto in sede di presentazione dell'offerta.

## **Titolo III**

### **Inserimento lavorativo di persone svantaggiate nei contratti per la fornitura di beni o servizi sopra soglia comunitaria**

#### **Art. 12 Ambito di applicazione**

Il Comune può richiedere per gli appalti sopra soglia comunitaria, con esclusione di quelli in materia socio-sanitaria ed educativa., particolari condizioni per l'esecuzione del contratto, condizioni che possono essere anche di natura sociale.

Al fine di sostenere l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, il Comune, negli appalti per fornitura di beni e servizi e, laddove possibile, lavori, introduce fra i criteri di aggiudicazione l'obbligo di eseguire il contratto con l'impiego di persone svantaggiate e con l'adozione di specifici programmi di inserimento lavorativo (cd. "clausole sociali").

Come richiamato nel precedente art. 5, la Giunta del Comune può - in sede di approvazione del bilancio e del PEG, in relazione al contesto economico ed occupazionale del momento - definire la tipologia di svantaggio a cui dare priorità nella programmazione degli interventi di inclusione lavorativa, formulando altresì indicazioni in merito ai criteri da adottare nella valutazione dell'offerta tecnica.

#### **Art. 13 Procedure di scelta del contraente**

Il Comune procederà all'emanazione di bandi/lettere invito per la selezione dell'aggiudicatario, nel rispetto di quanto previsto dal vigente Codice dei contratti e relativo Regolamento di esecuzione ed attuazione.

La stazione appaltante potrà indicare nel bando/lettera invito il numero minimo di lavoratori ovvero

la percentuale minima di monte ore totale di lavoro da svolgere con l'impiego di personale svantaggiato per quella specifica attività. Le offerte dovranno contenere condizioni migliorative da dimostrare attraverso uno specifico progetto di inserimento lavorativo.

Per i contratti di fornitura di servizi a carattere continuativo, qualora non sia indicata dal bando/lettera invito l'obbligatorietà, prevista in un CCNL, che impegni il subentrante alla riassunzione dei lavoratori impiegati nel servizio, l'Amministrazione potrà richiedere che il progetto di inserimento lavorativo sia formulato nei termini di cui al precedente art. 7 del presente Regolamento.

Il Comune ha facoltà di comunicare all'Autorità le condizioni particolari inserite nel Bando/lettera invito, al fine di ottenerne una pronuncia sulla compatibilità con il diritto comunitario.

#### **Art. 14 Contenuto delle offerte**

Le offerte sono valutate secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

L'offerta tecnica comprende, oltre ad un progetto tecnico relativo all'attività oggetto della convenzione, un progetto di inserimento lavorativo comprensivo degli elementi conoscitivi utili a valutare l'efficacia dell'intervento, con particolare riferimento a:

- ▲ le modalità di selezione e di formazione del lavoratore/i;
- ▲ i tempi e la durata del rapporto con il lavoratore/i;
- ▲ le modalità di inserimento nell'ambiente lavorativo.

#### **Art. 15 Criteri per la valutazione dell'offerta**

La valutazione delle offerte sarà effettuata da apposite commissioni di gara, di cui farà parte anche un esperto di inserimenti lavorativi di soggetti svantaggiati, scelti tra gli operatori dei servizi preposti.

L'offerta sarà valutata secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

Nell'ambito del punteggio che sarà assegnato all'offerta tecnica il peso da attribuire al progetto di inserimento lavorativo non potrà essere inferiore al 15% del punteggio tecnico complessivo.

Ogni offerta dovrà contenere un progetto di inserimento lavorativo per la cui valutazione si terrà conto dei seguenti criteri:

- numero di persone svantaggiate inserite ovvero percentuale del monte ore totale di lavoro svolto da soggetti in condizione di svantaggio;
- tipologia di svantaggio;
- modalità di reclutamento e selezione;
- mansioni assegnate e modalità di organizzazione del lavoro, formazione;
- metodologia e strumenti di accompagnamento alle persone inserite e qualifica dell'eventuale personale incaricato del sostegno,
- raccordo e sinergie con l'eventuale servizio di presa in carico delle persone inserite;
- occasioni di integrazione sociale;
- condizioni contrattuali, sviluppo e stabilizzazione del rapporto di lavoro;
- eventuale disponibilità dell'impresa subentrante ad assumere persone svantaggiate impiegate dall'impresa precedente o residenti nel Comune;
- ogni altro elemento di valutazione ritenuto necessario in relazione alla specificità dell'attività affidata.

Detto progetto dovrà essere presentato anche qualora l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate avvenga mediante ricorso al subappalto.



## **Titolo IV**

### **Monitoraggio e controllo**

#### **Art. 16 Monitoraggio degli inserimenti lavorativi e controllo**

Le cooperative/aziende affidatarie dell'esecuzione dei contratti, invieranno alla stazione appaltante - entro tre mesi dall'avvio dell'attività - il piano esecutivo di inserimento lavorativo individuale privilegiando, ove possibile, lavoratori residenti nel Comune, oltre ad una relazione annuale.

Le stazioni appaltanti segnaleranno agli Uffici di Piano gli affidamenti effettuati con convenzioni ai sensi della legge 8 novembre 1991, n. 381 a cooperative di tipo B e gli affidamenti realizzati con inserimento di clausole sociali.

Il Comune provvederà a rilevare le eventuali criticità, i volumi di affidamento, la riserva applicata, il numero e la tipologia di persone svantaggiate inserite.

Ogni tre mesi gli Uffici di Piano invieranno i dati ed i progetti di inserimento lavorativo ad una Commissione provinciale appositamente costituita (composta da funzionari della Provincia, dei Comuni e dell'Ausl) dalla Provincia di Bologna al fine di consentire i controlli a campione sugli affidamenti per verificare l'effettiva applicazione del progetto di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.

#### **Art. 17 Norma finale**

Si procederà, a conclusione del primo anno di vigenza del presente Regolamento, ad una verifica in merito all'applicazione dello stesso provvedendo, qualora necessario, agli eventuali adeguamenti.