

**PUBBLICA AMMINISTRAZIONE  
E COOPERAZIONE SOCIALE:**

**quali strategie per l'integrazione lavorativa  
a favore delle fasce deboli**

*a cura di Giulia Dainese e Patrizia Sartori*

©Copyright 2010 by C.L.E.U.P.  
Cooperativa Libreria Editrice Università di Padova

Tutti i diritti di traduzione, riproduzione e adattamento,  
totale o parziale, con qualsiasi mezzo (comprese  
le copie fotostatiche e i microfilm) sono riservati.

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa  
attenzione, non può comportare specifiche responsabilità  
per involontari errori o inesattezze.

## INDICE

<b>PREMESSA</b>	5
Fortunato Rao	
<b>INTRODUZIONE</b>	7
Patrizia Sartori, Giulia Dainese	
<b>IL PROGETTO: IRIS – INNOVARE LA RETE PER L’INCLUSIONE SOCIALE</b>	9
Giulia Dainese	
<b>LA GOVERNANCE LOCALE DELL’INCLUSIONE SOCIALE</b>	13
Daniela Casale	
<b>ALCUNE QUESTIONI SULL’INTEGRAZIONE LAVORATIVA</b>	17
Patrizia Sartori	
<b>STRUMENTI E OPPORTUNITÀ DELLA NORMATIVA REGIONALE SULLE COOPERATIVE SOCIALI</b>	21
Simone Brunello	
<b>AFFIDAMENTO DI SERVIZI CON INSERIMENTO DI “CLAUSOLE SOCIALI” FINALIZZATE ALL’INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE SVANTAGGIATE</b>	27
Gianni Zulian	
<b>L’ESPERIENZA DELLA COOPERATIVA SOLIDARIETÀ NELLA FASE DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE</b>	39
Giovanna Ferrari, Stefania Pasqualin	
<b>APPENDICE</b>	
Materiali relativi ai Piani di Azione Individuale (PAI)	49
Documentazione workshop partecipativi	87
Accordo di rete	99
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	115



## PREMESSA

*Fortunato Rao<sup>1</sup>*

Il progetto IRIS, che si conclude con questa pubblicazione, ha rappresentato una nuova occasione di consolidamento e sviluppo della rete che connette, nel nostro territorio, i diversi soggetti attivi nelle politiche di integrazione lavorativa a favore delle fasce deboli.

Pubblica amministrazione e cooperazione sociale, protagonisti, assieme agli altri attori della rete, delle azioni per l'inclusione, sono stati partner in questa nuova esperienza, finalizzata a esplorare le criticità e le buone prassi, gli strumenti e le modalità con cui si declinano i rapporti di collaborazione pubblico-privato sociale.

La normativa europea, nazionale e regionale presenta, in questo ambito, vincoli e opportunità che devono essere colti e approfonditi. Il confronto tra le istituzioni e i soggetti privati, con i loro diversi mandati, ma con la comune finalità dell'inclusione lavorativa e sociale e dello sviluppo di un welfare di comunità, ha rappresentato un'importante occasione per individuare le difficoltà, ma anche le possibilità di intervento.

Il progetto IRIS ha cercato, inoltre, di coniugare i diversi livelli di questa problematica: da un lato l'esame delle forme di affidamento di servizi definite dalla normativa, dall'altro lo studio delle modalità di verifica degli inserimenti lavorativi (il cosiddetto "collaudo sociale"), infine la sperimentazione di nuove modalità di accompagnamento e la realizzazione di percorsi individualizzati.

L'azione condotta ai vari livelli, con l'impegno e il confronto di professionalità e punti di vista diversi, ha permesso di approfondire l'analisi della tematica e di mettere in evidenza le criticità su un piano operativo, individuando alcune possibilità di intervento, che sono state sintetizzate nell'Accordo di rete.

---

<sup>1</sup> Direttore Generale Azienda ULSS 16 Padova, Responsabile Progetto IRIS.

Questo strumento rappresenta una base comune su cui sperimentare e costruire più ampie opportunità di collaborazione, che favoriscano l'integrazione lavorativa e sociale delle persone svantaggiate e deboli, garantendo al contempo il rispetto dei principi stabiliti dalla normativa e la qualità dei servizi realizzati.

La rete territoriale esce da questa esperienza arricchita da nuovi strumenti, da relazioni più forti, dal bagaglio di conoscenze e opportunità sviluppate con il contributo degli operatori e delle istituzioni che vi hanno partecipato.

## INTRODUZIONE

*Patrizia Sartori, Giulia Dainese<sup>1</sup>*

Il presente lavoro raccoglie alcuni contributi che, da diversi punti di vista, affrontano le tematiche dell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e della collaborazione tra pubblica amministrazione e cooperazione sociale.

Dopo la presentazione delle attività realizzate nell'ambito del progetto Iris (Giulia Dainese), Daniela Casale approfondisce le modalità con cui si è costituita la rete territoriale, grazie alla collaborazione quotidiana e alle occasioni offerte da progetti complessi, dal programma EQUAL fino a IRIS.

Il contributo di Patrizia Sartori propone alcune considerazioni riguardo allo "stato dell'arte" nei percorsi di integrazione lavorativa, raccogliendo riflessioni nate nel quotidiano confronto tra operatori dei diversi servizi e delle cooperative sociali.

Seguono due lavori, di Simone Brunello e di Gianni Zulian, sulle opportunità offerte dalla normativa nazionale e regionale in materia di affidamento di servizi dalla pubblica amministrazione alle cooperative sociali, con una considerazione delle criticità e degli strumenti che possono favorire una positiva collaborazione pubblico-privato.

È quindi presentata l'esperienza di una cooperativa partner del progetto (Giovanna Ferrari per la Cooperativa Solidarietà) nella realizzazione dell'attività di orientamento e formazione che è stata sperimentata nell'ambito dei Piani di Azione Individuale.

L'appendice raccoglie alcuni dei materiali più significativi prodotti nel corso dell'attività: oltre agli strumenti che hanno accompagnato la realizzazione dei PAI, gli atti dei due workshop partecipativi, condotti dall'Avvocato Vittorio Miniero, e l'Accordo di Rete, che rappresenta la

---

<sup>1</sup> Patrizia Sartori, Responsabile Servizio Integrazione Lavorativa Azienda ULSS 16 Padova. Giulia Dainese collabora con Irecoop Veneto nell'area sociale.

formalizzazione del partenariato locale per l'inclusione lavorativa e la sintesi delle azioni concrete che potranno essere sviluppate nell'ambito del territorio provinciale.



## **IL PROGETTO: IRIS “INNOVARE LA RETE PER L’INCLUSIONE SOCIALE”**

*Giulia Dainese*

La costruzione di sistemi integrati di intervento per l’inclusione sociale e lavorativa di soggetti svantaggiati è da tempo un elemento di rilevanza strategica per le politiche di welfare. Gli interventi per l’inclusione si fondano sulla consapevolezza del carattere multidimensionale della condizione di esclusione sociale, che è descrivibile come una condizione di marginalità economica e sociale non riferibile solo a una situazione di esclusione dal mercato del lavoro, ma anche a fragilità di tipo familiare, relazionale e sociale, a carenze culturali e formative, allo stato di salute fisica e psichica, alla precarietà della condizione abitativa, alla difficoltà di accesso alle opportunità e ai servizi. Pertanto, il carattere multidimensionale della condizione di esclusione implica lo sviluppo delle diverse politiche sociali, sanitarie, del lavoro, della formazione e dell’istruzione e lo sviluppo di interventi di rete in grado di corrispondere alle caratteristiche del fenomeno, in una logica di integrazione e di potenziamento complessivo del sistema territoriale.

Il Progetto IRIS “Innovare la Rete per l’Inclusione Sociale” - selezionato nel quadro del Programma Operativo Regionale 2007 – 2013 e cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo - nasce a partire da una condivisione dei principi generali di intervento e dei modelli di riferimento tra i diversi attori delle politiche attive di inclusione. IRIS si è sviluppato secondo una logica di continuità con le esperienze realizzate nel territorio della provincia di Padova, nell’ambito di progetti finalizzati alla costruzione di interventi di rete per l’inclusione sociale e lavorativa e di innovazione delle modalità di articolazione di un sistema locale di interventi.

Obiettivo principale è stato quello di strutturare, a livello provinciale, una rete di lavoro in grado di supportare, attraverso i servizi già esistenti - e contemporaneamente dotandosi di strumenti di raccordo nuovi - il lavoro di inclusione sociale e lavorativa di soggetti in situazione di svantaggio. Si è trattato di attivare un sistema di comunicazione e di lavoro integrato in grado di non disperdere le “energie” del territorio, ma di concentrarle per dare efficacia ed efficienza al sistema esistente, ottimizzandolo e supportandolo a livello locale con strumenti adeguati.

Nello specifico, la partnership si è focalizzata sugli strumenti operativi volti a rafforzare l'integrazione tra Enti Locali (in particolare le Aziende ULSS partner) e la cooperazione sociale di tipo B, con l'obiettivo di accrescere l'inclusione socio-lavorativa delle fasce deboli emarginate dal mercato del lavoro.

Il progetto si è inserito coerentemente nel quadro normativo previsto dalla Legge Regionale 23/2006 "Norme per la promozione e lo sviluppo della cooperazione sociale", che promuove strategie per l'inserimento sociale delle persone svantaggiate e riconosce la cooperazione sociale di tipo B quale attore chiave nel realizzarle (Articolo 9 comma 3). Questo principio è ribadito anche dalla nuova Legge regionale sul lavoro (LR 3/2009 "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro") articolo 35, secondo cui "La Regione, al fine di assicurare la piena integrazione sociale e l'effettività del diritto al lavoro, riconosce il ruolo fondamentale della cooperazione sociale, [...]".

Diversi sono gli strumenti operativi messi a disposizione di Enti Locali e cooperazione sociale per il raggiungimento dei obiettivi sopraindicati. In questo senso, la Legge 23/2006 ha segnato un forte passo in avanti, prevedendo strumenti efficaci volti ad accrescere le modalità innovative di rapporto tra Pubblica Amministrazione e Cooperazione Sociale di tipo B.

Il Progetto IRIS ha operato con questi obiettivi prevedendo un sistema integrato di azioni che ha agito su tre livelli differenti: la sperimentazione di percorsi di inclusione sociale, la formazione integrata degli operatori del partenariato, la promozione e la sensibilizzazione degli Enti Locali sugli strumenti che regolamentano il rapporto tra Cooperazione Sociale di tipo B e Pubblica Amministrazione.

La sperimentazione ha portato alla realizzazione di 20 Piani di Azioni Individualizzati (PAI) che prevedevano un mix di attività (informazione, orientamento, formazione e tirocinio) finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate nelle cooperative sociali di tipo B che hanno aderito al progetto. L'innovatività di questi interventi è stata da un lato nella possibilità di adeguare - seppur con alcuni vincoli - le attività previste dal PAI alle esigenze dei beneficiari con l'obiettivo di costruire percorsi personalizzati; dall'altro nella costruzione e nella condivisione in

partenariato di strumenti per il monitoraggio e la valutazione di questi percorsi di integrazione lavorativa.

Il progetto, inoltre, ha previsto attività di “aggiornamento operatori” e di sensibilizzazione che sono state realizzate in modo fortemente integrato, poiché mosse da un unico obiettivo: rafforzare il rapporto tra Enti Locali e Cooperazione Sociale di tipo B per costruire e sperimentare un modello di intervento di rete mirato ad innalzare le potenzialità di inserimento sociale e lavorativo di soggetti in condizione di svantaggio.

L’attività di sensibilizzazione ha voluto offrire agli enti locali della provincia momenti informativi molto tecnici rivolti agli enti locali (Aziende ULSS, Comuni, Municipalizzate) sul tema degli affidamenti pubblici alle cooperative sociali del territorio della provincia di Padova. Nello specifico, oggetto degli incontri sono stati lo strumento dell’affidamento diretto (per importi sotto soglia comunitaria), lo strumento delle clausole sociali (in particolare quelle di inserimento lavorativo) e l’applicazione del criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa – che desse ampio spazio ad una valutazione qualitativa dei servizi oggetto degli appalti.

L’attività di aggiornamento operatori – che ha visto la partecipazione congiunta di operatori dei Servizi Integrazione Lavorativa delle Aziende ULSS partner e di operatori di inserimento lavorativo delle cooperative sociali di tipo B – si è posta come obiettivo quello di essere “un raccordo” tra gli “operatori dell’inserimento lavorativo” e i fornitori degli Enti Locali. La riflessione che ha accompagnato la costruzione di questo intervento è stata quella di capire come legare l’attività di costruzione della rete con gli aspetti educativi e valutativi che stanno alla base della costruzione dei percorsi di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate. Questa attività si è concentrata sul tema del “collaudo sociale”, ovvero sulla costruzione di indicatori per la valutazione dei progetti di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate nei servizi pubblici affidati a cooperative sociali di tipo B. In particolare, due sono stati gli aspetti affrontati nel corso di questa attività: definizione e costruzione di criteri di valutazione per la scelta del contraente (articolo 12 LR 23/2006), per affidamenti in forma diretta (articolo 5 Legge 381/1991); definizione e costruzione di criteri di valutazione del progetto di inserimento lavorativo (articolo 12 LR 23/2006), volti a favorire il confronto sulle modalità per misurare non solo gli aspetti quantitativi, ma anche l’esito dei progetti di inserimento, ovvero il risultato e l’efficacia.

Il lavoro - che a vari livelli ha coinvolto il partenariato di progetto – è stato sicuramente molto. Dopo soli 15 mesi di progetto non è facile ragionare su quali saranno le reali ricadute di tale progetto nel territorio della provincia di Padova. Sicuramente l'interesse attorno al tema dell'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati e degli strumenti normativi per rafforzarlo è elevato. Il risultato più grande è stato quello di aver visto lavorare insieme attori diversi - del pubblico e della cooperazione sociale, operatori dei SIL, giuristi, esperti di appalti e affidamenti, valutatori - ed aver costruito e condiviso un accordo di rete che pone le basi per un progetto condiviso nell'ambito delle politiche attive del lavoro rivolte a soggetti in situazione di svantaggio.

## IRIS: LA GOVERNANCE LOCALE DELL'INCLUSIONE SOCIALE

Daniela Casale<sup>1</sup>

Il presente articolo è il frutto di alcune riflessioni nate analizzando come, negli anni, molte cose siano cambiate rispetto al lavoro in partenariato, alla concezione di rete e alla dinamiche di governance all'esaurirsi dei finanziamenti pubblici. In particolare tenteremo di far emergere gli apprendimenti acquisiti a livello territoriale e in che modo questi migliorino la governance locale.

Apparentemente e come spesso succede per i progetti finanziati, il progetto IRIS è nato con la sollecitazione fatta dalla Regione Veneto attraverso la DGR 2341 del 08/08/08, in cui più volte viene richiesto un *“lavoro di equipe”* sul territorio e *“l'intervento sinergico di più soggetti e professionalità”*; in tal senso la Regione del Veneto auspicava che i soggetti attuatori dei progetti finanziati mettessero in essere un approccio multidisciplinare e l'integrazione dei ruoli delle organizzazioni pubbliche e private del territorio.

Al di là di quanto previsto dalla direttiva regionale, i soggetti del territorio hanno, negli anni, accumulato una serie di esperienze e competenze che, nell'agire in logiche di partenariato, riemergono consapevolmente e inconsapevolmente. In particolare ci si riferisce agli apprendimenti maturati con l'implementazione di progetti complessi avviati sul territorio e, in particolare, dei progetti finanziati all'interno del Programma di Iniziativa Comunitaria EQUAL. I progetti EQUAL hanno rappresentato, in effetti, un importante campo di apprendimento. Da un lato, essi sono stati i contesti di interazione nei quali si è sviluppato un processo di europeizzazione<sup>2</sup> che ha interessato innanzitutto gli enti pubblici: essi hanno appreso nuove logiche di gestione e le hanno, a cascata, *“insegnate”* agli attori con i quali entrano in relazione nell'attività istituzionale. Dall'altro lato, l'esperienza di EQUAL ha diffuso il concetto di partenariato sia negli enti erogatori di finanziamento che tra gli attori locali che agiscono in aree di policy sempre più complesse e mature. Questo aspetto nel caso del progetto IRIS è risultato molto importante: come sta avvenendo nel nuovo periodo di programmazione 2007-2013, la Regione

---

<sup>1</sup> Collabora con Irecoop Veneto nella progettazione e gestione di progetti complessi.

<sup>2</sup> Per europeizzazione si intende un processo di apprendimento che prende vita nell'implementazione di procedure che rispondono a standard dettati dall'Unione Europea e che interessa, in prima istanza, le istituzioni pubbliche di tutti i livelli. Durante questo processo, le istituzioni fanno proprie le logiche procedurali, amministrative e organizzative dettate dalle Istituzioni Europee e le ripropongono nelle logiche a livello territoriale.

Veneto, erogatrice del finanziamento europeo, richiede partenariati sempre più stretti nel territorio per poter garantire un approccio integrato alle questioni sulle quali si intende agire. Lo stesso acronimo del progetto IRIS – Innovare la Rete per l’Inclusione Sociale pone al centro il partenariato locale, considerandolo come già esistente ma da implementare.

Ci siamo chiesti, allora, in che modo un partenariato per l’inclusione sociale si è creato e come si sta trasformando in una rete e cosa realmente ha contribuito alla formazione della rete IRIS. La logica dell’azione in partenariati formali richiesta nei progetti passati per ottenere finanziamenti è stata metabolizzata all’interno dei contesti locali, producendo degli effetti nelle logiche di azione a livello territoriale. Viene condivisa l’opportunità della ricerca di partenariati per agire in maniera sinergica e multidisciplinare nei contesti di policy, soprattutto muovendosi in ambiti caratterizzati da scarsità di risorse e interrelazioni complesse tra gli attori in campo. Si assiste (e gli esiti del progetto IRIS ne sono un ottimo esempio), a un passaggio di maturazione da partenariati intesi come reti formali costituite per l’aggiudicazione di un finanziamento a reti formalizzate per volontà degli stessi attori che le compongono. In altre parole, il partenariato obbligatorio nella sua composizione agisce con logiche di sistema poiché ne percepisce la necessità e il valore aggiunto.

La rete, in questa sua evoluzione, diviene il cuore per un apprendimento diffuso partecipato e condiviso. Viene a costituirsi, come esito e nuovo assetto delle dinamiche locali, un sistema di governance che dà vita a policy territoriali innovative ed efficaci. Riprendendo il caso della rete di IRIS, attori come le tre Aziende ULSS del territorio padovano aggregate in Area Vasta ma anche in partenariato in progetti EQUAL conclusi, le cooperative sociali che lavorano in partenariato in altri progetti, hanno portato una logica di lavoro co-partecipato nuova e matura rispetto agli anni passati, fin dal momento della progettazione in risposta al bando. Nella fase progettuale la partecipazione è stata continua ed attiva da parte di tutti ma, a volte, è apparso più importante partecipare, attestarsi all’interno di una rete che decidere come impiegare il finanziamento che stava per essere erogato. Il risultato è stato che la progettazione partecipata ha dato vita ad una proposta che richiamava la necessità e la volontà di formalizzare e regolare una rete piuttosto che agire in un particolare aspetto della policy locale. In effetti gli obiettivi specifici della rete IRIS non sono stati determinati nel progetto ma lasciati ampi. A ben leggere la direttiva regionale, d’altro canto, la formalizzazione della rete era il risultato finale maggiormente auspicato dalla Regione Veneto, desiderosa che le esperienze stimulate e maturate nelle Partnership di Sviluppo dei

progetti EQUAL non si perdessero ma attecchissero effettivamente sul territorio regionale. Dunque il processo di creazione effettiva della rete territoriale ha avuto inizio fin dagli incontri preparatori e di progettazione partecipata.

La maturità del lavoro in partenariato ha fatto sì che gli obiettivi si specificassero durante l'implementazione delle attività previste, passando dalla logica dello sviluppo di progetti alla logica di progetti di sviluppo di valore nel territorio. La differenza tra queste due logiche non sta solo nell'ordine delle parole ma nell'approccio adottato dai partenariati nell'affrontare il lavoro per progetti. Spesso, si cade nel tranello dei progetti e si tende a prendere come rigida la struttura progettuale, attivando delle procedure che mirano all'efficienza ma che hanno come controindicazione quella di bloccare i cambiamenti e gli adattamenti ai contesti indispensabili nel corso delle attività. Quando, invece, un partenariato è consapevolmente coinvolto in un progetto in quanto parte di una rete locale e attore di una governance territoriale, accade che l'obiettivo dello sviluppo di valore e capitale sociale nel territorio venga raggiunto con il rispetto dei vincoli progettuali ma senza rimanere imbrigliati nella rigidità progettuale. Ciò che diviene importante è il processo di raggiungimento dell'esito atteso, durante il quale vengono prodotti nuovi significati condivisi della policy in oggetto e dove si rafforzano e si moltiplicano le interrelazioni tra i soggetti in rete.

Da questo punto di vista crediamo che la rete IRIS sia riuscita nell'intento di formalizzare delle relazioni e dei modi di lavorare sul territorio sviluppati negli anni e che abbia inoltre raggiunto l'obiettivo di innovazione delle dinamiche di governance locali nell'ambito dell'inclusione sociale.





## ALCUNE QUESTIONI SULL'INTEGRAZIONE LAVORATIVA

*Patrizia Sartori*

Se è vero che farsi delle domande e coltivare il dubbio aiuta a uscire da risposte sicure e soluzioni collaudate per cercare strade nuove<sup>1</sup>, sembra opportuno, soprattutto in questa fase di crisi del lavoro, sia in termini di disoccupazione che di messa in discussione della stessa idea di lavoro<sup>2</sup>, porre alcune questioni che riguardano da vicino chi, a diverso titolo, si occupa di integrazione lavorativa di persone svantaggiate. Accanto a ciascuna domanda, si propongono alcune riflessioni, qualche ulteriore interrogativo, possibili parziali risposte, da intendere come spazi di sperimentazione.

### **1. Che significato ha il termine “lavoro” per i diversi attori del sistema (persona, servizi, aziende)?**

Come operatori sociali abbiamo risposte rassicuranti, al riguardo, e tendiamo a utilizzarle in modo a volte automatico: il lavoro rappresenta una possibilità importante di acquisizione di identità e ruolo sociale, di conquista dei diritti di cittadinanza, di ruolo attivo e reciprocità; è la naturale conclusione del percorso riabilitativo. Spesso a monte di un progetto di integrazione lavorativa molte considerazioni sono implicite, date per scontate: se la persona mi è stata segnalata per un inserimento lavorativo significa che desidera lavorare, che sa cosa significa entrare in un'azienda come lavoratore, che ha le potenzialità per reggere le richieste di un contesto lavorativo. In questo implicito, dunque, sono contenuti diversi aspetti fondamentali: la motivazione, le capacità trasversali (nell'area dell'autonomia personale e relazionale), la potenzialità di acquisire abilità lavorative.

Se poi pensiamo alle diverse possibilità di inserimento in un contesto di lavoro (tirocinio, progetto di integrazione sociale, assunzione), per ognuna di queste il livello della motivazione e dei requisiti cambia. Invece capita spesso che il termine inserimento lavorativo racchiuda in sé obiettivi diversi: di terapia, di socializzazione, di emancipazione dall'assistenza economica (spesso più per desiderio dell'assistente sociale o dell'ente che eroga il contributo che per reale volontà della persona), a volte di “intrattenimento”<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> P. Powell, *The interrogative mood*, Harper Collins, New York 2009.

<sup>2</sup> J. Rifkin, *La fine del lavoro*, Baldini & Castoldi, Milano, 1997; U. Beck, *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro, tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Einaudi, Torino 2000; A. Accornero, *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna 2000; P. Donati, *Il senso del lavoro fra crisi occupazionale e nuove professionalità*, Intervento al seminario “Il lavoro all'inizio del nuovo secolo”, Associazione Centro Elis, Roma 2000.

<sup>3</sup> B. Saraceno, *La fine dell'intrattenimento. Manuale di riabilitazione psichiatrica*. RCS Libri, Milano 2000: “Il lavoro in manicomio è antico quanto il manicomio: norma morale, sfruttamento, intrattenimento. Fino, con il consueto meccanismo di razionalizzazione della psichiatria, a diventare terapia. È questo un passato che sfuma nel presente e i numerosi modelli di riabilitazione ‘attraverso’ il lavoro spesso non sono che un aggiornamento dell'ideologia del lavoro come terapia, norma morale, intrattenimento e, qualche volta, ancora sfruttamento”, p. 90.

Da questo derivano alcune considerazioni:

- è necessario rendere espliciti, prima di tutto con la persona, obiettivi e motivazioni, in quale direzione si intende andare; la centralità della persona nel progetto, al di là delle dichiarazioni di principio, deve tradursi in modalità e procedure il più possibile condivise, negoziali;
- questa valutazione iniziale delle motivazioni e delle abilità è un processo che si sviluppa nel tempo (non esauribile con l'applicazione puntuale di uno strumento) e richiede l'integrazione tra figure professionali e tra le diverse dimensioni;
- nei servizi deve svilupparsi una maggiore chiarezza sulle diverse finalità dei percorsi, distinguendo tra obiettivi di acquisizione di un lavoro retribuito e obiettivi intermedi, di processo, relativi alla formazione e allo sviluppo di competenze e autonomie, come anche tra contesti riabilitativi e ambiti formali all'interno del mercato del lavoro.

## **2. Cosa intendiamo per “successo” o “fallimento”? Quali criteri utilizziamo nella valutazione dell'esito dei percorsi?**

Nei momenti di condivisione tra operatori, all'interno del progetto come anche in tavoli di confronto nel territorio, si condivide spesso l'idea che la concezione lineare del progetto di integrazione lavorativa (orientamento – formazione – inserimento) sia chiaramente superata, a favore di una visione più problematica, a volte frammentata, dei percorsi che le persone compiono nell'avvicinarsi al mondo del lavoro e, più in generale, alla “normalità”. Le cause di questo sono molte: l'andamento ciclico di molte patologie o condizioni di svantaggio, che determina fasi alterne, ma anche motivazioni ambivalenti e un “profilo di competenze” complesso (elevato in alcune aree, carente in altre); condizioni mutevoli nei contesti di lavoro, a fronte di una scarsa tolleranza dei cambiamenti da parte delle persone in difficoltà. Ma anche, forse, una presenza incostante dei servizi, che oscillano a volte tra un atteggiamento di iperprotezione e, soprattutto in caso di assunzione, una rapida “autonomizzazione” (abbandono?) della persona.

Queste considerazioni impegnano i servizi nella ricerca di modalità di accompagnamento più flessibile, in grado di offrire spazi di crescita ma anche una rete di supporto che accolga nelle fasi di difficoltà; sollecitano inoltre la sperimentazione di risposte differenziate e pratiche innovative, riconoscendo l'importanza di risultati parziali, volti a porre le condizioni “per l'aprirsi di percorsi

anche minimi di inclusione irrimediabilmente preclusi a un pensiero 'a senso unico' come quello che ha caratterizzato da anni i servizi del pubblico e del privato sociale"<sup>4</sup>.

**3. La distanza tra servizi e mondo del lavoro è in qualche modo colmabile?** Molto si è teorizzato e praticato in merito agli strumenti e alle attività di mediazione tra la persona con disabilità/svantaggio e il contesto di lavoro<sup>5</sup>. Ma un lavoro altrettanto importante di mediazione, o quantomeno di riconoscimento reciproco, va fatto tra la visione che i servizi hanno del lavoro, a volte ferma agli anni '80, e la realtà in continua trasformazione delle imprese, anche no profit. Il divario fra il livello di competenze delle persone in carico ai servizi e quello richiesto da aziende e cooperative è crescente, a volte disarmante: lo sviluppo di strumenti di formazione e di accompagnamento graduale, accanto all'azione di preparazione dei contesti lavorativi, non sembra essere sufficiente a colmare questa distanza, che va riconosciuta e considerata. Questo conduce all'ultima domanda, a cui in fondo riportano tutte le considerazioni fatte finora:

#### **4. il lavoro è sempre la risposta giusta?**

Non rischiamo di rispondere ai problemi e alle richieste delle persone con quello che abbiamo (lavoro/centro diurno/progetti di socializzazione, ...), cercando, attraverso azioni di "personalizzazione" e flessibilità, di adattare il più possibile le risorse esistenti, tentativo lodevole ma spesso inefficace? Accade così che cerchiamo la spiegazione ai fallimenti nelle modalità di intervento che abbiamo messo in atto, attribuendo la responsabilità a chi e a come (referenti, processi, strumenti), senza chiederci se abbiamo mirato, tutti insieme, all'obiettivo giusto: l'inserimento lavorativo è risultato sempre auspicabile e praticabile per le persone che avviamo a percorsi di integrazione lavorativa? Questa riflessione ricorre negli incontri tra servizi e nel confronto con la cooperazione sociale, soprattutto quando si considerano energie e risorse a fronte dei risultati ottenuti, ma deve necessariamente uscire dall'ambito della "marginalità", dove si rischia di ridurre una problematica così complessa al tema della cronicità, per investire in modo più ampio le politiche sociali: essa riconduce, infatti, al tema del cambiamento che ha investito il lavoro nelle nostre società e delle prospettive future, con l'obiettivo di individuare forme di impegno e di

---

<sup>4</sup> Valerio Belotti, *Valutare il lavoro. Gli inserimenti lavorativi dei soggetti in stato di dipendenza in Italia*, Guerini e Associati, Milano 2004, p. 13.

<sup>5</sup> C. Lepri, *L'inserimento lavorativo di persone con disabilità intellettiva: aspetti metodologici e condizioni psicologiche*, in M. Gelati, M.T. Malignano (a cura di), *Progetti di vita per le persone con Sindrome di Down*, Ed. Del Cerro, Pisa 2003; A. Saccardo, *I Servizi per l'integrazione lavorativa nel Veneto: tra qualificazione professionale e riconoscimento istituzionale*, in AA.VV., *Non voglio mica la luna*, Ed. Del Cerro, Pisa, 1994.

acquisizione del reddito nuove<sup>6</sup>, che tengano conto delle mutate condizioni sociali ed economiche e allo stesso tempo escano dall'idea che "l'aiuto bisogna meritarlo"<sup>7</sup>.

L'apertura della riflessione agli interlocutori del contesto sociale rappresenta, per gli operatori oggi stretti tra fallimento e delega onnipotente<sup>8</sup>, un'importante possibilità di favorire una più ampia rappresentazione dei problemi e di ampliare la responsabilità sociale ai diversi attori della comunità.

---

<sup>6</sup> Si ricordano a questo proposito U. Beck, op. cit., in cui si prospettano possibili forme di impegno civile e di reddito di cittadinanza, e P. Donati, op. cit., che riflette sul reddito minimo e su una concezione "relazionale" del lavoro.

<sup>7</sup> P. Molinatto (a cura di), "Se l'aiuto bisogna meritarselo. Intervista a Nicola Negri", in *Animazione Sociale*, 6/7, 2000; S. Pasqualin, S. Bolognesi (a cura di), "Lavorare con storie difficili", in *I Geki di Animazione Sociale* supplemento al n. 6/7, 2008.

<sup>8</sup> F. Olivetti Manoukian, "Servizi sotto assedio. Dal progetto politico alla delega onnipotente", in *Re/immaginare il lavoro sociale*, in *I Geki di Animazione Sociale* supplemento al n. 1, 2005.

## **STRUMENTI E OPPORTUNITÀ DELLA NORMATIVA REGIONALE SULLE COOPERATIVE SOCIALI**

*Simone Brunello<sup>1</sup>*

La Legge Regionale 23/2006 e la Delibera della Giunta Regionale del Veneto n. 4189 del 18 dicembre 2007 individuano un percorso privilegiato per riconoscere il ruolo della cooperazione sociale quale partner della Pubblica Amministrazione per l'esercizio della funzione pubblica: con questa disciplina la Regione Veneto ha provveduto a colmare la normativa degli appalti pubblici andando a disciplinare i rapporti con la cooperazione sociale relativamente a servizi, quelli alla persona, esclusi quasi totalmente dall'applicazione del Codice degli appalti se non per aspetti secondari (obblighi per le specifiche tecniche e post-informazioni) ma ovviamente tenuti al rispetto dei principi generali di trasparenza, par condicio, economicità, ecc.

Lo sforzo fatto dal legislatore veneto è stato quello di riunire in corpus unitario tutta la normativa relativa agli affidamenti di servizi alle cooperative sociali, individuando sia possibilità di contrattazione di diritto privato (contatto di appalto e connesse deroghe) sia strumenti di diritto pubblico (conferimenti della titolarità del servizio, ossia provvedimenti di natura concessoria).

Con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 4189 del 2007 è stato reso operativo l'impianto strutturale della LR 23/2007 declinando i tre punti cardine della riforma legislativa: riconoscimento della funzione pubblica, coprogettazione dei servizi di welfare, sussidiarietà orizzontale. E' stata prevista per la cooperazione sociale la possibilità di partecipare alla funzione pubblica: pubblica è la finalità infatti con cui la cooperazione sociale gestisce i servizi alla persona e occupa al lavoro persone svantaggiate e deboli. E' stato riconosciuto il ruolo della cooperazione sociale nelle varie fasi di pianificazione: programmazione, organizzazione del sistema integrato dei servizi alla persona, gestione e offerta dei servizi, verifica dei risultati delle prestazioni realizzate. E' stata concretizzata la vocazione alla sussidiarietà della cooperazione sociale come soggetto in grado di farsi carico dei bisogni delle comunità territoriali in cui opera offrendo servizi di welfare.

Il provvedimento della Giunta Regionale sull'affidamento dei servizi dà operatività a questi riconoscimenti legislativi, confermando quel valore aggiunto che le imprese sociali apportano ai

---

<sup>1</sup> Segretario regionale Confcooperative Federsolidarietà Veneto.

territori nel tentativo di coniugare costantemente imprenditorialità non profit e solidarietà sociale. La scelta del legislatore regionale si attesta a valorizzare la specificità della cooperazione sociale – sia quella di inserimento lavorativo (tipo B) sia quella che gestisce servizi alla persona (tipo A) – invitando ad utilizzare procedure contrattuali che consentano di privilegiare rapporti diretti con le cooperative sociali, pur rispettando i principi generali previsti in materia di contratti pubblici.

Lo stesso Atto di Indirizzo della suindicata DGR invita le amministrazioni pubbliche “in primis, a considerare una modalità alternativa all’appalto dei servizi, in quanto tale procedura di affidamento risulta essere la meno adatta rispetto ad affidamenti che hanno una rilevanza di solidarietà sociale” e inoltre prevede che – se non si vuol usufruire di questa facoltà di affidamento diretto – si debba motivarne il mancato utilizzo “ai fini di non vanificare la previsione legislativa”. Questo orientamento legislativo, rispettoso della normativa dei pubblici appalti, consente di individuare modalità di affidamento orientate a coniugare il principio di economicità con l’esigenza di assicurare quella qualità al servizio che un’impresa non profit può garantire.

Nel rinviare ad altre pubblicazioni che nel merito trattato l’argomento le specificità della normativa regionale applicativa della LR 23/2006, ci soffermiamo qui ad evidenziare brevemente quali siano gli strumenti che il legislatore regionale ha predisposto per valorizzare gli affidamenti dei servizi alle cooperative sociali. Facciamo riferimento alla già citata DGR 4189/2007 che, dopo aver nella prima parte disciplinato l’ambito applicativo della norma (soggetti, oggetto, beneficiari; procedure e principi generali previsti nel d.lgs. 163/2007), provvede poi a delineare i due gruppi di strumenti a disposizione: da una parte quelli di natura privatistica, dall’altra quelli pubblicistici.

I primi sono riconducibili al contratto di appalto, come disciplinato dal codice civile e da leggi speciali, e prevedono un corrispettivo tra affidante e affidatario e apposite procedure per la selezione da parte della pubblica amministrazione del contraente, procedure che possono essere semplificate in quanto il Codice degli Appalti, come detto sopra, prevede solo il rispetto dei principi generali dell’ordinamento e poche altre norme per l’affidamento di servizi sociali e sanitari. Di conseguenza il legislatore regionale ha cercato di semplificare le procedure nel seguente modo:

- Per le cooperative di tipo A è definita una procedura che, partendo da un’indagine di mercato volta a dare riscontro ai principi generali di pubblicità, trasparenza e par condicio tra i

concorrenti, va ad individuare l'iter procedurale con i criteri di valutazione delle proposte di gestione (nel caso vi sia pluralità di offerte).

- Per le cooperative di tipo B si distingue nettamente fra sotto e sopra la soglia comunitaria di importo oggetto del contratto, così come disposto proprio dall'art. 5 della legge che ha costituito le cooperative sociali (L. 381/91).

Sotto soglia comunitaria si può procedere ad un convenzionamento diretto con la cooperativa sociale che si ritiene adeguata alla gestione del servizio (si consiglia comunque una procedura che parta da un'indagine di mercato per non prescindere dai principi generali), mentre sopra soglia si deve procedere ad effettuare una gara d'appalto ma che può contenere elementi tendenti a favorire la cooperazione sociale: innanzitutto ponendo una ponderazione qualità/prezzo dell'ordine 60/40% ed introducendo clausole sociali che vadano a riconoscere il valore dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate; poi prevedendo – in determinati casi – il ricorso a gare riservate per le cooperative sociali di tipo B (con l'obbligo di inserire nel servizio oggetto d'appalto la metà dei lavoratori svantaggiati e/o deboli).

Gli strumenti pubblicitici vanno invece più marcatamente in una dimensione sussidiaria, alla ricerca di un partner che svolga per conto della pubblica amministrazione ma in conto proprio la gestione del servizio, sopportando anche il collegato rischio d'impresa. Lo strumento più conosciuto è la concessione, in cui si ha la condivisione della responsabilità pubblica: qui l'affidatario cooperativa sociale ha il conferimento della titolarità del servizio da parte dell'ente pubblico e organizza la propria attività d'impresa per la più idonea gestione del servizio, ottenendo dalla pubblica amministrazione concedente un'eventuale compensazione dei costi (diversa dal corrispettivo) per lo svolgimento di un servizio pubblico. Con l'accordo procedimentale siamo nell'ambito delle procedure di coprogettazione in cui si tende a concertare con gli attori coinvolti attorno ad un tavolo deliberativo le modalità di gestione di determinati servizi; qui l'applicazione principale può essere quella del Piano di Zona in cui una volta provveduto a programmare il fabbisogno locale dei servizi di welfare, si entra anche nello specifica dimensione delle modalità di gestione. Un terzo strumento troverà applicazione quando si perfezionerà l'iter della LR 22/2002 su autorizzazione ed accreditamento dei servizi, arrivando a ragionare anche sulla cosiddetta "terza A", ossia sull'accordo di gestione, come conseguenza naturale delle due precedenti tappe del processo.

Dalla pubblicazione della DGR 4189/2007 le procedure di affidamento in *favor iuris* per la cooperazione sociale hanno ottenuto alterne fortune nel territorio regionale: in alcune zone, dove forte era già la tradizione di partnership sussidiaria tra pubblico e privato sociale, sono stati utilizzati proficuamente gli strumenti previsti dal legislatore regionale: da quelli privatistici a quelli pubblicistici, dove si sono sperimentate anche forme innovative di coprogettazione; sono state rilevate anche procedure di affidamento utilizzando le cosiddette gare riservate alle cooperative di tipo B in cui viene richiesto, come abbiamo visto, l'inserimento di metà lavoratori svantaggiati e deboli nel servizio oggetto dell'appalto.

In altri territori l'utilizzo degli strumenti previsti dalla LR 23/2006 è stato al di sotto delle aspettative; questo per una serie di problematiche: da una parte la scarsità di conoscenza e la difficoltà all'utilizzo di procedure di cui non vi è dimestichezza all'uso; da un'altra parte per una lettura superficiale della normativa regionale che spingerebbe ad una valutazione di illegittimità dei provvedimenti in quanto incompatibili con la legge nazionale ed europea sugli appalti; infine per una rigidità ad utilizzare procedure standard perché ormai collaudate e ben conosciute anche se comunque inadatte ad affidamenti di servizi alla persona.

Nel territorio padovano – su cui si concentra il Progetto IRIS – si riscontra senz'altro una tradizione e una cultura di sussidiarietà che ha agevolato l'utilizzo di strumenti di affidamento in *favor iuris* per le cooperative sociali: le tre Aziende Ulss provinciali, pur con sensibilità e approcci diversi, hanno dimestichezza con le procedure di affidamento dei servizi alla persona (si pensi a quelli in area disabilità e salute mentale), due hanno altresì provveduto a dotarsi di atti di indirizzo volti a definire le modalità di affidamento più idonee da utilizzarsi per le finalità aziendali. Si nota anche una certa sensibilità anche da parte degli enti locali che spesso però non trova una perfetta sintonia tra la decisione di strategia politica degli amministratori (la volontà di affidare servizi alla cooperazione sociale) e il supporto dei tecnici, per i motivi evidenziati poco sopra. Da notare anche come alcune società partecipate dalla pubblica amministrazione hanno dimostrato di conoscere ed utilizzare gli strumenti della LR 23/2006, anche dotandosi di un apposito regolamento (come è stato nel caso di Etra).

Dalla lettura dei dati a disposizione, si può quindi arrivare a concludere che la normativa introdotta dal legislatore regionale è stata un valido supporto a sostegno di una scelta strategica di



valorizzazione degli affidamenti dei servizi alle cooperative sociali; scelta che incontra senz'altro ostacoli e resistenze da parte di taluni soggetti affidanti (soprattutto per una mancanza di volontà di assumersi una responsabilità diretta ad utilizzare procedure di affidamento in *favor iuris* inedite per tali enti), ma che tutto sommato si sta dimostrando ben applicata, soprattutto per determinati strumenti (convenzionamento diretto sottosoglia, clausole sociali), mentre rimangono forti potenzialità di sviluppo applicativo di alcuni strumenti, soprattutto quelli più marcatamente sussidiari come gli accordi di coprogettazione.



# AFFIDAMENTO DI SERVIZI CON INSERIMENTO DI “CLAUSOLE SOCIALI” FINALIZZATE ALL’INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE SVANTAGGIATE

*Gianni Zulian<sup>1</sup>*

## **1. Obiettivi del percorso**

I contenuti del presente lavoro sono frutto di un percorso che ha visto il coinvolgimento dei responsabili dei Servizi Integrazione Lavorativa delle Aziende ULSS n. 15 Alta Padovana, ULSS 16 Padova e ULSS 17 Este e di rappresentanti di cooperative sociali di tipo B e di consorzi operanti nel territorio padovano.

All’interno delle attività previste dal progetto IRIS, al gruppo è stato assegnato il compito di esplicitare i possibili contenuti delle “clausole sociali”, inseribili nei procedimenti di affidamento di servizi/lavori da parte degli Enti pubblici, finalizzate all’inserimento lavorativo di persone svantaggiate<sup>2</sup>. Il gruppo ha in tal senso operato in un’ottica di complementarità rispetto ai lavori previsti all’interno dello stesso Progetto Iris di approfondimento degli aspetti prettamente giuridici. Si è cercato in tal modo di superare la frequente separazione tra aspetti giuridici e aspetti riconducibili alla metodologia della valutazione in fase di predisposizione di procedimenti di affidamento di servizi/lavori: il gruppo è qualificabile in tal senso come gruppo di esperti finalizzato all’elaborazione di criteri di valutazione (ex ante, in itinere ed ex post) del progetto di inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Il gruppo non ha inteso tanto elaborare una lista chiusa di indicatori, quanto elaborare un modello generale di valutazione utilizzabile in sede di valutazione dei progetti di inserimento lavorativo, nonché di valutazione delle attività realizzate e degli esiti raggiunti, anche ai sensi di quanto previsto dalla L.R. 23/06 e dalla DGR 4189/07:

Legge Regionale 23/2006 - Art. 15 - Verifica dei contratti.

1. Negli affidamenti dei servizi, nel conferimento della titolarità degli stessi e nelle convenzioni ai sensi degli articoli 10 e 11 sono previste forme di valutazione e di verifica della qualità delle

---

<sup>1</sup> Formatore Progetto IRIS, economista, esperto e consulente di economia dell’impresa sociale.

<sup>2</sup> Non rappresenta un obiettivo del presente lavoro la definizione di persona svantaggiata e debole: si rinvia in tal senso alla specifica normativa comunitaria, nazionale e regionale.

prestazioni anche mediante il coinvolgimento diretto degli utenti e la promozione di indagini finalizzate a misurare il grado di soddisfazione dei bisogni.

2. La struttura regionale competente in materia ispettiva o in materia di servizi sociali e i comuni possono effettuare verifiche sui servizi oggetto di affidamento e di conferimento secondo le modalità e nel rispetto della normativa regionale vigente e dei requisiti e degli standard di cui alla legge regionale 16 agosto 2002, n. 22 "Autorizzazione e accreditamento delle strutture sanitarie, socio-sanitarie e sociali".

#### *DGR 4189/07*

"Ai sensi dell'art. 15 della L.R. 23/2006, al momento dell'affidamento della fornitura dei beni e dei servizi o dell'esecuzione dei lavori o del conferimento della titolarità dei servizi mediante concessione o accordo procedimentale, le Pubbliche Amministrazioni affidanti devono prevedere forme di valutazione e di verifica della qualità delle prestazioni, anche mediante il coinvolgimento diretto degli utenti e la promozione di indagini finalizzate a misurare il grado di soddisfazione dei bisogni. Tali previsioni devono risultare in un apposito articolo o paragrafo dell'accordo/convenzione da stipularsi a cura delle parti. In questa logica si dovrà prevedere che l'affidatario dovrà produrre a conclusione del contratto e, su richiesta dell'amministrazione, annualmente per gli affidamenti di durata pluriennale, almeno un report da cui sia possibile valutare:

- la prestazione: verificando le prestazioni erogate, attraverso gli indicatori di attività previsti da convenzione/accordo;
- il risultato: valutando la corrispondenza tra gli indicatori di miglioramento e gli standard di qualità previsti e garantiti nella Carta dei Servizi con le linee operative realmente poste in essere e gli esiti conseguiti sugli utenti.

Ai fini della redazione dei report di valutazione, si dovranno utilizzare strumenti di indagine finalizzati a misurare il grado di soddisfazione dei bisogni dell'utente, ponendo in essere anche modalità di rilevazione che consentano una partecipazione diretta degli utenti al momento valutativo."

Più che di elaborare una lista di indicatori il gruppo ha cercato dunque di sperimentare un modello valutativo, non soffermandosi sul contenuto generale di una clausola sociale di

“inserimento lavorativo”, ma cercando di esplicitarla definendo criteri, dimensioni, sottodimensioni, elementi osservabili: in pratica il gruppo ha cercato di attuare un processo di “operazionalizzazione dei criteri” esplicitativi la “clausola sociale di inserimento lavorativo”. Il modello risulta applicabile sia in caso di affidamenti sotto soglia comunitaria che sopra soglia comunitaria secondo le diverse ipotesi evidenziate nella tabella 1 seguente.

## **2. Clausole sociali: contenuto e criteri di valutazione**

Il tema delle “clausole sociali” trova espressione generale applicabile alla generalità delle procedure di affidamento nell’art. 2, comma 2, del d.lgs. 163/06. La DGR 4189/07 evidenzia in tal senso la possibilità di introduzione nei bandi di gara di criteri volti a favorire l’imprenditorialità con finalità di solidarietà sociale (o di inserimento lavorativo di persone svantaggiate), ad esempio attribuendo almeno il 5% del punteggio sulla qualità alla partecipazione agli appalti di cooperative sociali di tipo B o di raggruppamenti temporanei d’impresa che associno cooperative sociali di tipo B.

Ma la tematica è stata già oggetto di attenzione da parte del legislatore nazionale: la norma di riferimento è rappresentata dal comma 4 dell’art 5 della legge 381/91, modificato con legge 52/96 al fine di adeguare la norma alla disciplina comunitaria: “4. Per le forniture di beni o servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi, il cui importo stimato al netto dell’IVA sia pari o superiore agli importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici, gli enti pubblici compresi quelli economici, nonché le società di capitali a partecipazione pubblica nei bandi di gara di appalto e nei capitolati d’onere possono inserire, fra le condizioni di esecuzione, l’obbligo di eseguire il contratto con l’impiego delle persone svantaggiate di cui all’articolo 4, comma 1, e con l’adozione di specifici programmi di recupero e inserimento lavorativo. La verifica della capacità di adempiere agli obblighi suddetti, da condursi in base alla presente legge, non può intervenire nel corso delle procedure di gara e comunque prima dell’aggiudicazione dell’appalto.”

**TABELLA 1: Clausola sociale e criteri di valutazione del progetto di inserimento lavorativo di persone svantaggiate/deboli**

		Criteria di accesso	Criteria di valutazione
		Criteria di valutazione del soggetto	Criteria di valutazione del progetto
		Criteria/Requisiti soggettivi	Criteria oggettivi
			Criteria offerta economicamente più vantaggiosa (prezzo - qualità): pesatura
1. Sotto soglia	1.1 Convenzione di inserimento lavorativo - Art. 5 legge 381/91, commi 1-3 - Art. 10 LR 23/2006	Criteria soggettivi cooperativa/ impresa sociale (art. 12 LR 23 e DGR 4189/07)	Criteria di valutazione del Progetto di inserimento lavorativo (criterio di valutazione)
2. Sopra soglia	2.1 Appalto con inserimento di specifiche clausole sociali di cui all'articolo 2, comma 2 del d.lgs. 163/2006	Criteria art. 38-42 Codice Appalti	Progetto di inserimento lavorativo (condizione necessaria e/o criterio di valutazione)
	2.2 Appalto con clausola di inserimento lavorativo di persone svantaggiate Art. 5 legge 381/91 comma 4	Criteria art. 38-42 Codice Appalti	Progetto di inserimento lavorativo (condizione necessaria di esecuzione dell'appalto)
	2.3 Appalto riservato Art. 13 LR 23/2006	Criteria soggettivi di cooperativa/impresa sociale (art. 12 LR. 23 e DGR 4189/07)	Progetto di inserimento lavorativo (criterio di valutazione)
	2.4 Concessione (art. 30 d.lgs. 163/2006)	Criteria di scelta/accesso di n. 5 concorrenti	Progetto di inserimento lavorativo (criterio di valutazione)

In ordine di riga la tabella evidenzia quale fattore discriminante delle diverse ipotesi l'importo dei servizi oggetto di affidamento in relazione alla soglia comunitaria. In ordine di colonna la tabella è strutturata sulla distinzione tra requisiti di accesso al procedimento (qualificabili come criteri soggettivi, cioè riferiti a caratteristiche inerenti il soggetto) e criteri oggettivi di valutazione dell'offerta, con particolare riferimento ai criteri di valutazione del progetto di inserimento lavorativo. In merito ai criteri di valutazione dell'offerta si rinvia a quanto previsto dalla DGR 4189 in merito all'opportunità di adozione del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa ed alla relativa ponderazione del fattore prezzo. Si riporta in tal senso quanto previsto dalla L.R. 23/06 e dalla DGR 4189/07:

Art. 12 - Criteri di valutazione per la scelta del contraente comma 1: Per l'affidamento dei servizi e per il conferimento della titolarità degli stessi ai sensi degli articoli 10 e 11 nella scelta dei contraenti, l'offerta presentata viene valutata prendendo a riferimento elementi oggettivi diversi dal solo criterio del massimo ribasso.

Il punto 1.1 si riferisce all'ipotesi di affidamento di servizi di importo inferiore alla soglia comunitaria ed in tal senso riservabili a cooperative/imprese sociali ai sensi dell'art. 5 della legge 381/91 commi 1-3 e dell'art. 10 della LR 23/06. L'altra ipotesi di procedimento (punto 2.3) riservato a cooperative/imprese sociali è costituita dall'appalto riservato di cui all'art. 13 della L.R. 23/06. In entrambe le ipotesi, trattandosi per l'appunto di procedimenti riservati a cooperative/imprese sociali, trova senso la definizione di criteri soggettivi di accesso al procedimento inerenti i requisiti qualificanti l'identità di cooperativa/impresa sociale.

Le altre ipotesi si riferiscono a procedimenti aperti (quindi non riservati a cooperative/imprese sociali): in tal senso i requisiti soggettivi di accesso non possono che rifarsi alla normativa generale con riferimento ai criteri di cui agli artt. 38-41 del d.lgs. 163/06: per quanto riguarda invece i criteri di valutazione del progetto di inserimento lavorativo, inserito quale "clausola sociale" ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 163/06 oppure ai sensi del comma 4 dell'art. 5 della legge 381/91, possono trovare applicazione il modello ed i criteri in seguito esposti.

Si evidenzia la differenza tra la previsione del comma 4 dell'art. 5 della legge 381/91, che prevede l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate quale condizione necessaria di esecuzione del contratto, e la previsione dell'art. 2 del d.lgs. 163/06 secondo la quale l'inserimento di persone svantaggiate può essere prevista quale condizione necessaria o anche solo come criterio di valutazione dell'offerta.

I criteri soggettivi ed oggettivi applicabili sono stati definiti in applicazione del modello di valutazione evidenziato nelle tabelle seguenti. Si evidenzia il tentativo di inserire i criteri di cui all'art. 12 della LR 23/06 all'interno di un modello di valutazione.

## Criteri soggettivi

Per quanto riguarda i criteri soggettivi applicabili in sede di procedimenti riservati a cooperative o imprese sociali si rinvia alla successiva tabella 2.

<b>Tabella 2 - Requisiti di accesso al procedimento di convenzionamento (art. 10 LR 23) o riserva di partecipazione (art. 13 LR 23)</b>			
<b>Criteri/Requisiti</b>		<b>Criteri specifici/indicatori</b>	
<b>Criteri soggettivi (inerenti il soggetto affidatario)</b>	<b>Identità (requisiti di idoneità)</b>	Identità di: Cooperativa sociale di inserimento lavorativo (tipo B)	La cooperativa è iscritta all'Albo delle Società Cooperative, Sezione Cooperative a Mutualità prevalente di diritto, Categoria Cooperative sociali
			Iscrizione Albo Regionale delle Cooperative sociali ai sensi della legge regionale 23/06 nella Sezione B: cooperative sociali di inserimento lavorativo
			Sono ammessi consorzi di cooperative sociali (costituiti in forma di cooperativa sociale ai sensi della legge 381/91) purché le attività siano svolte esclusivamente da cooperative sociali di inserimento lavorativo.
		Eventuali ulteriori requisiti previsti dall'ente affidante (come indicato dalla DGR 4189)	Regolarità con le norme concernenti la revisione periodica cooperativa di cui al D.lgs. 220/2002
			Rispetto delle norme di cui agli articoli 2,3,4,5,6 della Legge 142/2001, relative al rispetto dei diritti di lavoratori e soci lavoratori
			Rispetto delle normative vigenti in materia di previdenza e assicurazione del lavoro
	art. 12 LR 23 c) la previsione puntuale nello statuto del servizio oggetto dell'affidamento	La mission di inserimento lavorativo è definita, formalizzata, condivisa	



**Tabella 2 - Requisiti di accesso al procedimento di convenzionamento (art. 10 LR 23)  
o riserva di partecipazione (art. 13 LR 23)**

<b>Criteri/Requisiti</b>		<b>Criteri specifici/indicatori</b>			
<b>Criteri soggettivi (inerenti il soggetto affidatario)</b>	<b>Identità (requisiti di idoneità)</b>	art. 12 LR 23 a) il radicamento costante nel territorio e il legame organico con la comunità locale di appartenenza finalizzato alla costruzione di rapporti con i cittadini, con i gruppi sociali e con le istituzioni	anni di attività e presenza nella rete territoriale (protocolli, progetti, partecipazione piani di zona ed altri sedi di programmazione)		
			n. di tirocini/inserimenti lavorativi realizzati di persone residenti nel territorio dell'ente affidante		
			relazioni consolidate con i servizi pubblici territoriali ed altri soggetti del territorio		
			relazioni/collegamenti con rete/tessuto produttivo del territorio (imprese, associazioni di imprese, ecc.)		
	<b>Capacità economica e finanziaria</b>	Assetto istituzionale Struttura organizzativa	art. 12 LR 23 b) la partecipazione dei vari portatori di interessi nella base sociale e nel governo della cooperativa sociale	forme di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori	
				forme di coinvolgimento e partecipazione delle persone svantaggiate	
			art. 12 LR 23 f) il rispetto delle norme contrattuali di settore;		
	<b>Capacità tecnica e professionale</b>	Esperienza pregressa	Struttura organizzativa definita		
			art. 12 LR 23 d) la solidità di bilancio dell'impresa	Indici di equilibrio economico	
				Indici di equilibrio patrimoniale	
		Indici di equilibrio finanziario			
		inserimenti lavorativi di persone svantaggiate realizzati			

## Criteri oggettivi

I criteri oggettivi inerenti in particolare il “progetto di inserimento lavorativo” sono stati definiti in applicazione del modello di valutazione evidenziato nella tabella 3. Comune e condiviso è stato lo sforzo di introdurre criteri di valutazione inerenti non solo le risorse impiegate o i processi (modalità di gestione dell’attività di inserimento lavorativo), ma anche le attività effettivamente realizzate (output) ed in particolare gli “esiti” verso i beneficiari diretti dell’attività di inserimento relativo, con riferimento al raggiungimento degli obiettivi specifici dei progetti personalizzati.

TABELLA 3 - MODELLO DI VALUTAZIONE				
	Operazionalizzazione del criterio			
Area	Criterio	Dimensione	Sottodimensione	Elemento osservabile Indicatore
Esito Outcome	Efficacia	Obiettivi specifici (esiti attesi)		
Attività Output		Prestazioni/Attività/Interventi		
Processo	Personalizzazione intervento			
	Coordinamento con i servizi sociali			
	Coinvolgimento dell'utenza			
	Accesso/dimissioni			
Risorse Input	Risorse umane			
	Risorse tecnologiche			
	Risorse strutturali			

La tab. 4 riporta a titolo esemplificativo anche una serie di possibili indicatori emersi dall’applicazione del modello. Si ribadisce il carattere esemplificativo in quanto le singole situazioni possono richiedere l’elaborazione di ulteriori e specifici indicatori. Si ritiene invece che rappresentino degli elementi applicabili anche in contesti diversi i contenuti delle colonne relative

all'esplicitazione dei criteri e delle dimensioni. Si allega, infine, una proposta di schema di report di valutazione del progetto di inserimento lavorativo anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 15 della LR23/06 (Tabella 5).

TABELLA 4 - Criteri di valutazione											
Criteri					Criteri specifici/indicatori				Criteri art. 12		
<b>Criterio di valutazione: offerta economicamente più vantaggiosa (prezzo + qualità)</b>	<b>Prezzo</b>	40									
	<b>Qualità</b>	60	Criteri oggettivi (inerenti il progetto di gestione del servizio: progetto di gestione dei servizi-lavori + progetto di inserimento Lavorativo)								
			Progetto di gestione dei servizi-lavori	40							
			Progetto di inserimento di persone svantaggiate e/o deboli di cui all'art. 3 della LR 23/06	Obiettivi specifici / Esiti vs. utenza	2		mantenimento/continuità nel tempo dell'inserimento lavorativo				
							passaggio/uscita verso assunzione esterna				
			Attività (inserimenti previsti/realizzati)	4-6	n. persone (unità equivalenti, giorni lavoro, ...)		trasformazione di tirocini in assunzioni				
							sviluppo capacità lavorative (progressione di livello)				
							quota inserimento lavorativo superiore al 30%				b) numero delle persone svantaggiate e deboli impegnate
							Quota > 30% (articolato sia sul totale lavoratori della cooperativa, sia sul /cantiere/commissa/servizio) + inserimento di persone deboli				
							Possibilità di inserimento anche mediante tirocini e progetti di integrazione sociale.				
						N. giorni lavorati/retribuiti					
				tipologia di persone svantaggiate		Inserimento di persone di difficile collocabilità certificate dai servizi sociali e sanitari			c) tipologia dello svantaggio		
						Inserimento di persone in carico e su segnalazione dei servizi dell'ente affidante			a) elementi in grado di testimoniare l'organico radicamento territoriale del progetto		

Criteri di valutazione										
Criteri					Criteri specifici/indicatori			Criteri art. 12		
<b>Criterio di valutazione: offerta economicamente più vantaggiosa (prezzo + qualità)</b>	<b>Qualità</b>	60	Criteri oggettivi (inerenti il progetto di gestione del servizio: progetto di gestione dei servizi-lavori + progetto di inserimento Lavorativo)	Progetto di inserimento di persone svantaggiate e/o deboli di cui all'art. 3 della LR 23/06	20	Processi	8-10	Formalizzazione del rapporto di lavoro	Definizione profilo professionale di riferimento, ruolo, mansioni	d) ruolo e profilo professionale di riferimento
									Inquadramento contrattuale e retributivo con riferimento a CCNL ed accordi territoriali o aziendali),	
									Durata: in coerenza con gli obiettivi del PP	
								Processi formativi	Attività formativa e di supporto per il potenziamento delle capacità relazionali	
									Attività formativa per l'addestramento alla mansione e acquisizione della professionalità	
									Attività formativa/accompagnamento finalizzata all'assunzione esterna	
									Attività formativa e di supporto per il potenziamento delle capacità di accoglienza dell'ambiente di lavoro	
									aggiornamento/formazione continua degli operatori e dei tutor	
						Integrazione con i servizi	Definizione e applicazione di protocolli d'intesa, convenzioni, ecc. con i servizi			
						Progettazione personalizzata e valutazione	E' definito un PP condiviso con la persona e con i servizi. Il PP definisce gli obiettivi specifici (= esiti attesi)	e ) presenza di piani individualizzati contenenti obiettivi a medio e lungo termine		
							PP definisce le azioni di valutazione periodica			
						Integrazione con la comunità/ territorio	iniziative e attività extralavorative (diffusione, informazione, eventi,...)	a) elementi in grado di testimoniare l'organico radicazione territoriale del progetto		
							Capacità di creare sinergie tra enti			
						Gestione/ garanzia e valutazione della qualità	E' definito e applicato un sistema di valutazione del "servizio" inserimento lavorativo			
							E' applicato un SGQ			
							Il SGQ è certificato			
E' rilevata la qualità percepita da diversi portatori d'interesse (utenti, servizi,...)										

Criteri di valutazione										
Criteri						Criteri specifici/indicatori		Criteri art. 12		
<b>Criterio di valutazione: offerta economicamente più vantaggiosa (prezzo + qualità)</b>	<b>Qualità</b>	60	Criteri oggettivi (inerenti il progetto di gestione del servizio: progetto di gestione dei servizi-lavori + progetto di inser. Lav.)	Progetto di inserimento di persone svantaggiate e/o deboli di cui all'art. 3 della L.R. 23/06	20	Risorse	3-5	Risorse strutturali, tecniche		
								Risorse umane	Figure di coordinamento: numero, qualifica, formazione specifica, esperienza	f) numero e qualifica delle eventuali figure di sostegno
									presenza di figure qualificate nell'accompagnamento lavorativo	
							definizione responsabile inserimento lavorativo			

**Tabella 5 - Report di valutazione del servizio**

Capitoli	Paragrafi		Descrizione contenuti	Report annuale di Valutazione del servizio
<b>3. Attività (output)</b>	3.1 Prestazioni/Servizi accessori/Attività generali	Modalità di funzionamento/ fruizione del servizio	Orario - apertura annuale	<b>Valutazione di attività (output)</b> - n. utenti serviti - prestazioni erogate ----- <b>Confronto con quanto previsto nel progetto</b>
			Orario sett./giornaliero	
			Recettività	
			Modalità di fruizione del servizio (Fasce orarie)	
			Servizi accessori (mensa, trasporto, ecc.)	
3.2 Attività specifiche verso gli utenti - attività/laboratori - progetti personalizzati		Attività/prestazioni a favore dell'utenza diretta		
3.3 Attività specifiche verso le famiglie		Attività/prestazioni a favore della famiglia (se prevista come beneficiaria del servizio)	-	
3.4 Attività specifiche verso il territorio		Attività/prestazioni a favore della comunità/territorio (se prevista come beneficiaria del servizio)	-	
<b>4. Processi</b>			Processi organizzativi: metodi, strumenti (processi di entrata uscita utenza, rapporti con i servizi, con il territorio, processi formativi, ecc.)	<b>Valutazione di processi</b> - accesso, valutazione, PEI/PAI, protocolli ecc. elementi di criticità ecc.
<b>5. Risorse (input)</b>	5.1 Risorse strutturali, strumentali e tecnologiche			<b>Valutazione delle risorse (input) impiegate rispetto al progetto</b> <b>Valutazione di efficienza (input/output)</b>
	5.2 Risorse umane			
<b>6. Rilevazione della qualità percepita dai portatori d'interesse: - utenti, famiglia, comunità, enti committenti, operatori</b>			Attività previste di rilevazione della qualità percepita	<b>Valutazione della qualità percepita (in seguito a focus group e questionario all'utenza)</b>
<b>7. Pianificazione/Programmazione economica e finanziaria</b>		Piano/Programma degli investimenti		<b>Valutazione mediante riclassificazione e analisi di bilancio mediante indici e flussi (integrata a livello cooperativa)</b>
		Piano/Programma Economico	Ricavi: in riferimento agli output (valore della produzione, ....) Differenziazione dei ricavi: ente pubblico, quota sanitaria - sociale, partecipazione utenza, altro ...	
			Costi: in riferimento ai processi e risorse	
		Piano/Programma Finanziario		
<b>8. Emersione criticità - Definizione piani di miglioramento - Orientamenti e proposte per la progettazione/programmazione futura</b>				<b>Elenco di proposte di piani di miglioramento per superare le criticità</b>
<b>9. Attività di diffusione-comunicazione con i portatori di interesse</b>				

# L'ESPERIENZA DELLA COOPERATIVA SOLIDARIETÀ NELLA FASE DI ORIENTAMENTO E DI FORMAZIONE

*Giovanna Ferrari, Stefania Pasqualin<sup>1</sup>*

## INTRODUZIONE

Le persone con svantaggio che afferiscono a progetti di inserimento lavorativo possono presentare difficoltà inerenti a diversi contesti: dal possedere una cultura del lavoro che li pone come soggetti con diritti ma anche doveri, al riconoscere e far emergere competenze-capacità latenti sia personali che di tipo operativo, dal lavorare in gruppo, all'essere autopromotori di se stessi. La progettazione di questi percorsi non dovrebbe avere il focus esclusivamente sulla fase di tirocinio lavorativo, ma ampliare il proprio sguardo sulla formazione dei soggetti che vi partecipano, sull'orientamento al lavoro. Si ritiene che il soggetto, destinatario del progetto, debba avere la possibilità di sperimentare se stesso, di elaborare il proprio percorso, consapevole delle proprie capacità, del proprio valore da un punto di vista lavorativo e del contesto che si troverà ad affrontare, della richiesta che il mondo del lavoro pone in termini di prestazione.

In questa cornice ben si inseriscono attività come l'orientamento, sia esso individuale che di gruppo, e la formazione: l'obiettivo di queste azioni dovrebbe essere una preparazione del soggetto, non solo di tipo operativo - ma anche a carattere personale, dove il bilancio e l'analisi delle proprie competenze, l'esplorazione delle proprie caratteristiche come lavoratore, lo sviluppo della fiducia nelle proprie capacità, possono svolgere un'azione di empowerment, con l'obiettivo di restituire alla persona la consapevolezza di essere in grado di fare, di gestire la propria vita a diversi livelli.

Al momento dell'avvio del progetto si è ritenuto che l'obiettivo di collocazione lavorativa stabile non fosse aderente alla realtà socio-economica che le Aziende in generale, siano esse profit o non profit, si trovano ad affrontare nel momento attuale; si è proposto quindi di cambiare il focus, dando il senso di ammortizzatore sociale per quelle persone svantaggiate attualmente disoccupate, per cui non è stata possibile una stabilizzazione del posto di lavoro, puntando sulle fasi di orientamento e formazione come investimento, spendibile in qualsiasi momento.

---

<sup>1</sup> Stefania Pasqualin, Coordinatrice generale della Cooperativa Sociale Solidarietà. Giovanna Ferrari, psicologa dell'Ufficio Sociale della Cooperativa Solidarietà.

## **ORIENTAMENTO DI GRUPPO**

Il colloquio orientativo di gruppo è volto da un lato a mettere il beneficiario nelle condizioni di esplorarsi in termini di attitudini e abilità, interessi, preferenze e valori professionali, dall'altro a fornire strumenti per la ricerca attiva del lavoro, ad ampliare la sua conoscenza del mondo del lavoro e delle professioni, fino ad arrivare alla realizzazione di un progetto di inserimento lavorativo realistico e coerente con il contesto sociale e lavorativo.

L'attività di orientamento si è svolta con 2 piccoli gruppi di beneficiari (ognuno composto da 3 persone) ogni gruppo ha svolto un unico incontro di una mattinata. La scelta del piccolo gruppo ha avuto come obiettivo quello di permettere alle persone beneficiarie di analizzare e definire con gli operatori le loro motivazioni, aspettative e capacità, al fine di definire il progetto di inserimento al lavoro. La scelta dei tre partecipanti di ogni gruppo non è avvenuta casualmente: i soggetti differivano fra loro per caratteristiche di personalità, che hanno permesso al gruppo di avere diversi spunti di riflessione e di analisi.

Nello specifico, il colloquio orientativo di gruppo è stato strutturato in tre diversi momenti di seguito descritti:

1. analisi delle capacità e aspirazioni professionali dei beneficiari, che ha consentito agli stessi di fare una riflessione sul loro essere lavoratori e agli operatori coinvolti di progettare le successive azioni formative e il percorso di tirocinio coerentemente con le esigenze dei beneficiari;
2. analisi degli strumenti e delle tecniche per sviluppare la propria presentazione e autopromozione sul mercato del lavoro (strumenti per la ricerca attiva del lavoro, la redazione del curriculum vitae e della lettera di accompagnamento, la gestione dei colloqui di lavoro, tecniche di comunicazione efficace);
3. approfondimento del contesto di lavoro in cui i beneficiari svolgeranno il tirocinio (caratteristiche del modello organizzativo della Cooperativa Solidarietà, mansioni che potranno svolgere, gli obblighi previsti, l'orario di lavoro, organizzazione ed obiettivi del tirocinio, metodologie di affiancamento del tutor aziendale).



Gli obiettivi che si sono perseguiti con il colloquio di orientamento di gruppo sono:

- sostenere i beneficiari nell'identificazione e definizione delle loro motivazioni, risorse, capacità e potenzialità;
- attivare nel beneficiario una riflessione in merito al ruolo del lavoro nella propria vita, al tipo di lavoro più idoneo alla sua persona.
- accompagnare i beneficiari nella preparazione della propria presentazione alle aziende, nella rivisitazione del curriculum vitae, nella gestione del colloquio di lavoro;
- implementare le loro competenze in materia di ricerca attiva delle opportunità lavorative, accrescere le capacità comunicative personali e professionali dei beneficiari;
- illustrare al beneficiario le caratteristiche essenziali del contesto lavorativo in cui svolgerà il tirocinio (mansioni, obblighi, orari di lavoro, modelli organizzativi).

A seguito dei colloqui con i due gruppi è stato definito dagli operatori il piano del corso di formazione.

## **PERCORSO FORMATIVO**

L'attività formativa ha il compito di implementare le competenze tecniche e relazionali dei beneficiari coerentemente con le esigenze della Cooperativa Solidarietà e dei diversi cantieri in cui saranno inseriti con il tirocinio formativo. L'acquisizione di una qualifica professionale è per le persone svantaggiate uno strumento importante perché consente un livello più elevato di professionalità e garantisce all'azienda il possesso di competenze realmente spendibili e la capacità di interagire correttamente in un ambiente di lavoro. In seguito ai colloqui di orientamento e alla domanda di lavoro proveniente dalla Cooperativa, si prevede di strutturare interventi formativi con contenuti personalizzati. Il corso di formazione si è tenuto presso la sede legale della Cooperativa Solidarietà ed è stato articolato in 4 incontri di tre ore ciascuno, di seguito verranno illustrati i contenuti del corso.

### **I Incontro**

Nel 1° incontro l'argomento trattato sono state le tecniche operative nel campo delle pulizie. Il docente ha proposto un percorso che andava dalla definizione di "sporco", sino ai prodotti e agli strumenti utilizzati per eliminarlo; in particolare è stata fornita una dispensa in cui ne veniva data

la definizione, venivano illustrati i diversi batteri responsabili, le attrezzature utilizzate come carrelli, attrezzi per la scopatura e per la pulizia dei vetri; è stata data definizione dei detergenti e sono state illustrate le macchine usate per le pulizie come la monospazzola, la lucidatrice, etc.

La metodologia di insegnamento non è stata frontale, ma di didattica attiva, dando degli elementi su cui poi ragionare e capire il perché dell'utilizzo di certe tecniche o strumenti, facendo anche esempi pratici di situazioni in cui ci si può trovare. L'attrezzatura presente in Cooperativa è stata utilizzata da un lato per essere visionata e dall'altro affinché i beneficiari facessero esperienza diretta di alcune tecniche di pulizia.

## **Il Incontro**

Il secondo incontro ha avuto come tema trattato la lettura della busta paga: gli strumenti utilizzati sono stati una riproduzione di una busta paga e il codice civile sul lavoro. L'esposizione è stata costellata da alcuni esempi portati dagli stessi beneficiari che sono parsi molto interessati. Durante il corso di 3 ore sono stati trattati i seguenti argomenti:

- gli elementi fondamentali della busta paga (dati della ditta, dati lavoratore, elementi paga, posizioni Inps ed Inail, ecc.);
- composizione della retribuzione (paga base, contingenza, scatti, edr, ecc);
- maggiorazioni ed eventuali altre principali voci componenti la retribuzione nel corso di un mese lavorativo;
- lettura della busta paga, quali voci soggette a contributi e quali a tassazione fiscale;
- in che percentuale a carico lavoratore i contributi vengono trattenuti in busta paga e funzione del datore di lavoro come sostituto d'imposta;
- cenni sul costo del lavoratore al datore di lavoro;
- cenni su tassazione irpef e correlati scaglioni impositivi;
- esempio di conteggio partendo dalla retribuzione mensile lorda e vari passaggi per arrivare alla retribuzione netta in busta paga;
- assegno familiare, normativa sull'erogazione.;
- malattia, quanto di competenza Ditta e quanto di competenza Inps, limiti massimi dell'erogazione dell'indennità;
- cenni sul significato del periodo di comporta sul Ccnl Pulizie Multiservizi ed altri;
- infortunio, come funziona, quanto è carico dell'Inail e quanto a carico Ditta e per quanto tempo si può considerarsi infortunio.

### **III Incontro**

Il penultimo incontro, tenuto dall'Ufficio Qualità e Sicurezza ha avuto come tema la sicurezza. Gli argomenti trattati sono stati la movimentazione manuale dei carichi, dandone una definizione e chiarendo quali sono i rischi ad essa connessi, i dispositivi di protezione individuali previsti per legge (L. 626/94) come ad esempio la visiera, le scarpe antinfortunistiche, maschere antipolvere, l'elmetto ed altro. La docente ha cercato di dare un senso pratico a tutto ciò che si deve fare per legge, discutendo con i beneficiari dei rischi in cui può incorrere un lavoratore, ma contemporaneamente anche il datore di lavoro. Sono state date informazioni in merito alla sorveglianza sanitaria e al preposto alla sicurezza che esiste presso ogni azienda o cooperativa. Come per la parte sulla busta paga, riteniamo che la formazione in merito alla sicurezza dia la dimensione dei diritti e dei doveri che un lavoratore ha, indipendentemente dal suo status di svantaggiato; un lavoratore quindi può pretendere di avere determinate garanzie, ma ha il dovere di usarle in modo corretto ed intelligente.

### **IV Incontro**

Nell'ultimo incontro è stato ripreso l'argomento della autopromozione sul mercato lavoro già accennata nell'orientamento di gruppo. Dopo una breve ripresa sugli strumenti del curriculum vitae e della lettera di presentazione, la giornata di formazione è stata spesa nel costruire delle situazioni tipo di colloquio (sia di gruppo che individuali) e nel simulare le stesse, ponendo il beneficiario nel doppio ruolo di intervistatore ed intervistato. Crediamo che porre il soggetto soprattutto nel ruolo di intervistatore, possa far riflettere ed analizzare il ruolo del datore di lavoro, le caratteristiche che vanno ricercate per svolgere un determinato tipo di mansione. Si è concordato che in base alle proprie competenze e al profilo di personalità presentato non tutti i lavori possono essere svolti ed affrontati da tutte le persone, quindi risulta importante conoscere con spirito critico le proprie capacità, i propri limiti e il proprio valore professionale.

Nel percorso formativo sono state usate metodologie didattiche attive, quali il metodo dei casi, il role playing e la simulazione, che puntano sullo sviluppo di modelli decisionali e di analisi della realtà che pongono il beneficiario come protagonista, soggetto attivo che si vuole dotare di un'ampia autonomia nell'ambito del processo di apprendimento. La possibilità da parte del beneficiario di sperimentare e di verificare in una situazione formativa la propria capacità di prendere decisioni attraverso un esame attento della realtà, inoltre, gli consente di acquisire un modello comportamentale che potrà in seguito applicare e sviluppare durante il tirocinio

formativo. La scelta di questa metodologia, a nostro avviso ha avuto dei buoni risultati in termini di partecipazione attiva dei beneficiari, con continui interventi, domande e proposta di situazioni da analizzare. Infine, la scelta di orientare i percorsi formativi sull'operatività permette di conseguire risultati positivi anche sul piano della strutturazione della personalità in termini di sviluppo di autostima, di consapevolezza delle proprie competenze e delle proprie possibilità. Durante il percorso formativo, i beneficiari sono stati affiancati da un tutor, punto di riferimento costante.

Gli obiettivi del percorso formativo che si è inteso perseguire sono:

- adattare le risposte formative alle caratteristiche dei beneficiari e ai contesti di apprendimento;
- favorire l'acquisizione di competenze necessarie alla crescita professionale, sociale, culturale dei beneficiari, facilitandone l'occupabilità;
- stimolare il protagonismo e la responsabilizzazione dei beneficiari nel loro percorso;
- rafforzare la motivazione e potenziare la professionalità dei beneficiari all'interno del lavoro;
- far acquisire ai beneficiari competenze di base (come ad esempio saper leggere il contesto organizzativo), tecnico-professionali e relazionali (come ad esempio programmare tempi e risorse, saper lavorare in gruppo, relazionarsi con i colleghi) specifiche;
- accrescere la presa di coscienza da parte della persona con svantaggio (dipendenza o disabilità) delle proprie capacità e potenzialità, oltre che della consapevolezza del proprio ruolo.

## **PUNTI DI FORZA E CRITICITÀ**

L'esperienza svolta dalla Cooperativa Solidarietà ha messo in luce punti di forza e criticità nello svolgimento del progetto IRIS.

### **Punti di forza**

l'uso delle metodologie attive, sia nell'orientamento di gruppo che nel corso di formazione, ha facilitato sia l'apprendimento delle informazioni presentate, ma anche la partecipazione dei beneficiari, che si sono sentiti coinvolti e attori del percorso che stavano intraprendendo. La decisione di inserire anche i beneficiari disabili all'interno dell'orientamento di gruppo con i beneficiari provenienti dal Dipartimento delle Dipendenze ha permesso ai primi di non sentirsi ulteriormente diversi e di potersi confrontare con altri soggetti, con il loro bagaglio di esperienze e

la loro personalità. La visione e l'uso di strumenti (carrello, doppiini, etc..) ha permesso ai beneficiari di formarsi anche praticamente e di concretizzare ciò che veniva loro spiegato e descritto nelle dispense date.

### **Criticità**

In riferimento ai parametri che il progetto IRIS ha stabilito, come la frequenza almeno del 70%, il corso di formazione di 30 ore, abbiamo rilevato che, vista la tipologia dei beneficiari e del loro profilo di personalità, si è evidenziata una certa difficoltà da parte loro nel sostenere questo impegno, sia di tipo formativo che lavorativo. La comunicazione tra i beneficiari e l'azienda è risultata complessa, in merito ad esempio ad assenze o ritardi, poiché gli stessi, non essendo in possesso di una cultura del lavoro, non vivono come risorsa il lavoro di squadra, ma sono centrati soprattutto sulla loro persona e sulle loro esigenze. A questo si aggiungono spesso delle problematiche di carattere sanitario che possono fermare l'attività lavorativa anche per un lungo periodo. Il percorso di tirocinio ha avuto come obiettivo l'essere un ammortizzatore sociale, vista la mancanza di possibilità di assunzione: la conseguenza più evidente è che alla fine dello stesso non vi fosse una collocazione lavorativa stabile, ma a ciò si aggiunge una mancanza evidente di motivazione ad arrivare alla fine del percorso, perché vissuto come fine a se stesso.

In conclusione, Il tavolo di lavoro avviato con il progetto IRIS potrà essere il punto di partenza per una riflessione in merito ai progetti di inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati (L. 381/91) nel contesto politico, economico e sociale del territorio. Il momento che stiamo attraversando e che coinvolge il mercato profit e non profit nella sua totalità, necessita di un pensiero allargato per far fronte alle caratteristiche del mercato del lavoro odierno. Un ipotesi possibile di incontro per trattare "il lavoro oggi" ci aiuterebbe a costruire una progettazione e una programmazione sul "lavoro oggi" delle persone svantaggiate.



# **APPENDICE**

## **Strumenti e materiali**

Materiali relativi ai Piani di Azione Individuale (PAI)  
Documentazione workshop partecipativi  
Accordo di rete





# MATERIALI RELATIVI AI PIANI DI AZIONE INDIVIDUALE (PAI)

## Indice degli strumenti

SCHEDA INFORMATIVA – DISABILITÀ	51
SCHEDA INFORMATIVA – DIPENDENZE	61
ACCORDO (ATTIVAZIONE DEL PAI)	67
SCHEDA DI VALUTAZIONE E OSSERVAZIONE DELLE COMPETENZE TRASVERSALI	71
SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE	77
RELAZIONE FINALE	83



## SCHEDA INFORMATIVA – DISABILITÀ

### SCHEDA ANAGRAFICA

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_ Data di nascita \_\_\_\_\_

Sesso \_\_\_\_\_ Luogo di nascita \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_ Stato \_\_\_\_\_

Codice fiscale \_\_\_\_\_ Stato civile: \_\_\_\_\_

### RESIDENZA

Indirizzo \_\_\_\_\_ cap. \_\_\_\_\_ Comune \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

Recapiti telefonici / fax / e-mail / altro \_\_\_\_\_

**DOMICILIO (se diverso dalla residenza)** \_\_\_\_\_

Convivenza:  solo/a  con famiglia di origine  in famiglia propria  Altro \_\_\_\_\_ Ubicazione dell'abitazione:  centro  periferia  area agricola

Disponibilità di mezzi pubblici: \_\_\_\_\_

**DISABILITÀ:**  Civile  Lavoro  Servizio  Altro ( \_\_\_\_\_ )

Accertamento L. 104/92:  no  solo richiesto  si data \_\_\_\_\_  H grave

Accertamento L. 68/99:  no  solo richiesto  si data \_\_\_\_\_ Esito:  A  B \_\_\_\_\_  C \_\_\_\_\_

### TIPO DI PATOLOGIA

Certificazione del \_\_\_\_\_ rilasciata da \_\_\_\_\_ grado \_\_\_\_\_

### PATOLOGIA

Medico di base: \_\_\_\_\_ Tessera sanitaria N. \_\_\_\_\_

ULSS di residenza \_\_\_\_\_ Distretto \_\_\_\_\_

Seguito da servizi specialistici dell'Ulss  SI  NO

se la risposta è SI specificare quali: \_\_\_\_\_ (NPI, Psichiatria, SIL, ecc.)

Utilizza o ha utilizzato servizi riabilitativi o strutture  SI  NO

Se la risposta è SI specificare quali \_\_\_\_\_

Utilizzo di ausili (tripode, carrozzina ecc.)  indicare quale \_\_\_\_\_

Accompagnamento

Sostegni e/o adattamenti indispensabili per l'inserimento lavorativo \_\_\_\_\_

Assiduità di assenze per cure e/o controlli \_\_\_\_\_

Necessità di interruzioni nell'arco della giornata \_\_\_\_\_

## NUCLEO FAMILIARE

Grado di parentela	Nome Cognome	Età	Professione	Note

Figure significative extrafamiliari		
Nome Cognome	Età	Note

## CURRICULUM SCOLASTICO-FORMATIVO

Principale titolo di studio \_\_\_\_\_ anno di conseguimento \_\_\_\_\_

Altro titolo di studio \_\_\_\_\_ anno di conseguimento \_\_\_\_\_

Corsi frequentati (ulteriore formazione) \_\_\_\_\_

Corso \_\_\_\_\_ anno \_\_\_\_\_ attivato da \_\_\_\_\_ durata \_\_\_\_\_ esito \_\_\_\_\_

Corso \_\_\_\_\_ anno \_\_\_\_\_ attivato da \_\_\_\_\_ durata \_\_\_\_\_ esito \_\_\_\_\_

### Stages:

Periodo	Azienda	Mansioni	Esito

**Esperienza in strutture riabilitative:**

Struttura	Data inizio	Data fine	Motivi conclusione

**Tempo Libero**

Come utilizza il tempo libero ?

---

---

**Hobbies:**     no         sì Quali:

---

---

**LINGUE STRANIERE CONOSCIUTE**

Lingua \_\_\_\_\_ modalità di apprendimento \_\_\_\_\_

Lingua \_\_\_\_\_ modalità di apprendimento \_\_\_\_\_

**CONOSCENZA DEL COMPUTER**     no                       sì

Programma \_\_\_\_\_ livello di utilizzo \_\_\_\_\_

Programma \_\_\_\_\_ livello di utilizzo \_\_\_\_\_

Ulteriori esperienze formative ritenute utili (anche esperienze in laboratori protetti o cooperative sociali o volontariato,...) e informazioni sulle professionalità acquisite:

---

---

**CONDIZIONE PROFESSIONALE**

Iscritto alle liste collocamento obbligatorio dal mese di \_\_\_\_\_ anno \_\_\_\_\_

In attesa di prima occupazione     Disoccupato dal mese di \_\_\_\_\_ anno \_\_\_\_\_

## ESPERIENZE LAVORATIVE

Ultime esperienze:

1) iniziata \_\_\_\_\_ terminata \_\_\_\_\_ ancora in corso

Il profilo in sintesi: (settore attività, qualifica, mansione svolta, finalità assegnate a quel ruolo, che cosa faceva concretamente, macchine utilizzate, lavoro in gruppo, ecc):

\_\_\_\_\_  
Motivo dell'eventuale cessazione \_\_\_\_\_

2) iniziata \_\_\_\_\_ terminata \_\_\_\_\_ ancora in corso

Il profilo in sintesi: (settore attività, qualifica, mansione svolta, finalità assegnate a quel ruolo, che cosa faceva concretamente, macchine utilizzate, lavoro in gruppo, ecc):

\_\_\_\_\_  
Motivo dell'eventuale cessazione \_\_\_\_\_

3) iniziata \_\_\_\_\_ terminata \_\_\_\_\_ ancora in corso

Il profilo in sintesi: (settore attività, qualifica, mansione svolta, finalità assegnate a quel ruolo, che cosa faceva concretamente, macchine utilizzate, lavoro in gruppo, ecc):

\_\_\_\_\_  
Motivo dell'eventuale cessazione \_\_\_\_\_

## ASPIRAZIONI LAVORATIVE

**Aspirazioni lavorative** (settori, professioni, qualifiche ecc. - Es. agricoltura/ambiente naturale, artigianato, commercio, amministrazione/contabilità/finanza, edilizia, industria, informatica, settore educativo e pedagogico, sanità e servizi sociali, trasporti, turismo e servizi per il tempo libero,...)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Orario preferito** tempo pieno  part-time  ore giornaliere \_\_\_\_\_ mattino  pomeriggio

**Disponibilità a turni**  NO  SI  Se sì, anche notturni

**Lavori non graditi** (settore, mansione, ...)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il/La sottoscritto/a accetta la metodologia operativa del SIL, che prevede, per il raggiungimento degli obiettivi del progetto di integrazione lavorativa, lo scambio e la condivisione di informazioni e documentazione tra il S.I.L. e i servizi sociosanitari, assistenziali, educativi e per l'impiego, pubblici e del privato convenzionato, con cui la persona ha, o ha avuto, contatti.

**Informativa ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo del 30/06/2003 N. 196**

L'Azienda ULSS \_\_\_\_\_, in qualità di titolare del trattamento dei dati, nella persona del Direttore Generale pro-tempore, La informa che i dati raccolti con il presente modulo vengono trattati per garantirLe le prestazioni del Servizio Integrazione Lavorativa. I dati raccolti vengono trattati sia mediante l'utilizzo di strumenti elettronici o comunque automatizzati, sia su supporto cartaceo.

La raccolta dei dati richiesti con il presente modulo ha natura obbligatoria e, pertanto, il loro mancato conferimento impedisce l'erogazione della prestazione o del servizio richiesto.

La informiamo, infine, che in qualità di interessato, Lei può esercitare in qualsiasi momento i diritti previsti dall'art. 7 del D.Lgs 196/2003 - tra i quali: accedere ai propri dati, richiederne la modifica o la cancellazione oppure opporsi in tutto o in parte al loro utilizzo per motivi legittimi – presentando apposita istanza al responsabile del trattamento dei dati, nella persona del Direttore della Struttura Aziendale alla quale si è rivolto per ottenere la prestazione o il servizio richiesto.

Allegati

---

---

Data \_\_\_\_\_ Firma del dichiarante \_\_\_\_\_

**AUTONOMIA PERSONALE:**

<b>Cura e igiene della persona</b>				
1 Si presenta sporco e con abbigliamento inadeguato al contesto		2 Si presenta poco curato e a volte inadeguato nell'abbigliamento		3 Si presenta pulito e in modo adeguato al contesto
<b>Uso del denaro</b>				
1 Non conosce l'uso del denaro		2 È parzialmente autonomo, per piccole somme		3 Completamente autonomo
<b>Uso dell'orologio</b>				
1 Non conosce l'uso dell'orologio		2 Conosce parzialmente l'uso dell'orologio		3 Conosce l'orologio
<b>Uso del cellulare</b>				
1 Non conosce l'uso del cellulare		2 Conosce parzialmente l'uso del cellulare		3 Conosce l'uso del cellulare

**AUTONOMIA DI SPOSTAMENTO:**

<b>Autonomia di spostamento</b>				
1 Può spostarsi solo se accompagnato		2 E' in grado di spostarsi dopo aver ricevuto dettagliate spiegazioni ed essere stato accompagnato alcune volte		3 Può spostarsi da solo
<b>Uso mezzi di trasporto</b>				
1 nessuno		2 mezzi pubblici, bicicletta, motociclo		3 automezzo proprio (patente cat _____)

Principali località accessibili

---

**ABILITÀ MENTALI E COGNITIVE:**

<b>Leggere</b>				
1 No		2 In parte		3 Sì
<b>Scrivere</b>				
1 No		2 In parte		3 Sì
<b>Calcolo</b>				
1 No		2 In parte		3 Sì



Memoria				
1 No		2 In parte		3 Sì

### ABILITÀ RELAZIONALI:

Comunicazione verbale				
1 Assente o inadeguata		2 Parzialmente adeguata		3 Adeguaata
Relazioni interpersonali				
1 Isolato e/o relazioni inadeguate		2 Tende a isolarsi e/o ha relazioni parzialmente adeguate		3 Socievole e adeguato
Relazioni con i familiari				
1 Isolato e/o relazioni inadeguate		2 Tende a isolarsi e/o ha relazioni parzialmente adeguate		3 Socievole e adeguato
Comportamento sociale				
1 Non conosce e/o non rispetta le regole sociali e del contesto		2 Qualche volta non rispetta le regole e necessita di un richiamo		3 Rispetta le regole sociali e del contesto

### ABILITÀ OCCUPAZIONALI:

Resistenza alla fatica fisica				
1 E' in grado di eseguire esclusivamente lavori che non comportano fatica fisica	2 Raramente e per poco tempo resiste alla fatica fisica	3 Necessita di alcune pause nell'esecuzione di lavori faticosi	4 Raramente necessita di pause nell'esecuzione di lavori faticosi	5 Sopporta senza problemi tempi di lavoro lunghi, anche se faticosi
Abilità motorie				
1 No		2 In parte		3 Sì
Abilità manuali				
1 No		2 In parte		3 Sì
Attività domestiche				
1 No		2 In parte		3 Sì
Semplici commissioni				
1 No		2 In parte		3 Sì

<b>Esecuzione del compito</b> <i>(Elementare: una fase; semplice: due fasi; complesso: più di due fasi)</i>				
1 Esegue compiti elementari con limitazione	2 Esegue autonomamente solo compiti elementari	3 Esegue compiti semplici con aiuto	4 Esegue con supporto i compiti complessi	5 Esegue con competenza più compiti, semplici e/o complessi

## MOTIVAZIONE AL LAVORO E AUTOEFFICACIA

<b>Conoscenza di sé</b>				
1 Si valuta in modo inadeguato (non conosce le sue capacità e limiti)		2 Si valuta adeguatamente solo per alcuni aspetti (conosce in parte i suoi limiti e capacità)		3 Sa di cosa è capace
<b>Stima della propria persona</b>				
1 Si ritiene incapace di agire o di essere adeguato in qualsiasi situazione		2 Alterna momenti di sicurezza a momenti di insicurezza		3 È sicuro delle proprie competenze e capacità
<b>Motivazione Impegno/interesse</b>				
1 È indifferente a tutto, deve essere sempre spinto da altri		2 Si interessa in modo discontinuo secondo la proposta		3 Si dimostra interessato a tutto (si attiva sempre)

### Principali disabilità rilevate (sintesi):

---



---

### Descrizione delle abilità residue:

---



---

<b>Problematiche/ punti di vista evidenziati dalla famiglia</b>	<b>Anno</b>

**Eventi significativi di vita nel passato recente**

---

---

---

---



## SCHEDA INFORMATIVA – DIPENDENZE

### SCHEDA ANAGRAFICA

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_ Data di nascita \_\_\_\_\_

Sesso \_\_\_\_\_ Luogo di nascita \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_ Stato \_\_\_\_\_

Codice fiscale \_\_\_\_\_ Stato civile: \_\_\_\_\_

### RESIDENZA

Indirizzo \_\_\_\_\_ cap. \_\_\_\_\_ Comune \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

Recapiti telefonici / fax / e-mail / altro \_\_\_\_\_

**DOMICILIO (se diverso dalla residenza)** \_\_\_\_\_

Convivenza:  solo/a  con famiglia di origine  in famiglia propria  Altro \_\_\_\_\_ Ubicazione dell'abitazione:  centro  periferia  area agricola

Disponibilità di mezzi pubblici : \_\_\_\_\_

**DISABILITÀ:**  Civile  Lavoro  Servizio  Altro (\_\_\_\_\_)

Accertamento L. 104/92:  no  solo richiesto  sì data .....  H grave

Accertamento L. 68/99:  no  solo richiesto  sì data Esito:  A  B \_\_\_\_\_  C \_\_\_\_\_

### TIPO DI PATOLOGIA

Certificazione del \_\_\_\_\_ rilasciata da \_\_\_\_\_ grado \_\_\_\_\_

### PATOLOGIA

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Medico di base: \_\_\_\_\_ Tessera sanitaria N. \_\_\_\_\_

ULSS di residenza \_\_\_\_\_ Distretto \_\_\_\_\_

Seguito da servizi specialistici dell'Ulss  SI  NO

se la risposta è SI specificare quali: \_\_\_\_\_

(NPI, Psichiatria, SIL, ecc.)

Utilizza o ha utilizzato servizi riabilitativi o strutture  SI  NO

Se la risposta è SI specificare quali \_\_\_\_\_

Utilizzo di ausili (tripode, carrozzina ecc.)  indicare quale \_\_\_\_\_

Accompagnamento

Sostegni e/o adattamenti indispensabili per l'inserimento lavorativo \_\_\_\_\_

Assiduità di assenze per cure e/o controlli \_\_\_\_\_

Necessità di interruzioni nell'arco della giornata \_\_\_\_\_

## NUCLEO FAMILIARE

Grado di parentela	Nome Cognome	Età	Professione	Note

### Figure significative extrafamiliari

Nome Cognome	Età	Note

## CURRICULUM SCOLASTICO-FORMATIVO

Principale titolo di studio \_\_\_\_\_ anno di conseguimento \_\_\_\_\_

Altro titolo di studio \_\_\_\_\_ anno di conseguimento \_\_\_\_\_

Corsi frequentati (ulteriore formazione) \_\_\_\_\_

Corso \_\_\_\_\_ anno \_\_\_\_ attivato da \_\_\_\_\_ durata \_\_\_\_ esito \_\_\_\_\_

Corso \_\_\_\_\_ anno \_\_\_\_ attivato da \_\_\_\_\_ durata \_\_\_\_ esito \_\_\_\_\_

### Stages:

Periodo	Azienda	Mansioni	Esito

### Esperienza in strutture riabilitative:

Struttura	Data inizio	Data fine	Motivi conclusione


**Tempo Libero**

Come utilizza il tempo libero ?

---



---

**Hobbies:**     no         sì Quali:

---



---

**LINGUE STRANIERE CONOSCIUTE**

Lingua \_\_\_\_\_ modalità di apprendimento \_\_\_\_\_

Lingua \_\_\_\_\_ modalità di apprendimento \_\_\_\_\_

**CONOSCENZA DEL COMPUTER**     no         sì

Programma \_\_\_\_\_ livello di utilizzo \_\_\_\_\_

Programma \_\_\_\_\_ livello di utilizzo \_\_\_\_\_

Ulteriori esperienze formative ritenute utili (anche esperienze in laboratori protetti o cooperative sociali o volontariato,...) e informazioni sulle professionalità acquisite:

---



---

**CONDIZIONE PROFESSIONALE**

Iscritto alle liste collocamento obbligatorio dal mese di \_\_\_\_\_ anno \_\_\_\_\_

In attesa di prima occupazione     Disoccupato dal mese di \_\_\_\_\_ anno \_\_\_\_\_

## ESPERIENZE LAVORATIVE

Ultime esperienze:

1) iniziata \_\_\_\_\_ terminata \_\_\_\_\_ ancora in corso

Il profilo in sintesi: (settore attività, qualifica, mansione svolta, finalità assegnate a quel ruolo, che cosa faceva concretamente, macchine utilizzate, lavoro in gruppo, ecc):

Motivo dell'eventuale cessazione \_\_\_\_\_

2) iniziata \_\_\_\_\_ terminata \_\_\_\_\_ ancora in corso

Il profilo in sintesi: (settore attività, qualifica, mansione svolta, finalità assegnate a quel ruolo, che cosa faceva concretamente, macchine utilizzate, lavoro in gruppo, ecc):

Motivo dell'eventuale cessazione \_\_\_\_\_

3) iniziata \_\_\_\_\_ terminata \_\_\_\_\_ ancora in corso

Il profilo in sintesi: (settore attività, qualifica, mansione svolta, finalità assegnate a quel ruolo, che cosa faceva concretamente, macchine utilizzate, lavoro in gruppo, ecc):

Motivo dell'eventuale cessazione \_\_\_\_\_

## ASPIRAZIONI LAVORATIVE

**Aspirazioni lavorative** (settori, professioni, qualifiche ecc. - Es. agricoltura/ambiente naturale, artigianato, commercio, amministrazione/contabilità/finanza, edilizia, industria, informatica, settore educativo e pedagogico, sanità e servizi sociali, trasporti, turismo e servizi per il tempo libero,...)

**Orario preferito** tempo pieno  part-time  ore giornaliere \_\_\_\_\_ mattino  pomeriggio

**Disponibilità a turni**  NO  SI  Se sì, anche notturni

**Lavori non graditi** (settore, mansione, ...) \_\_\_\_\_

Il/La sottoscritto/a accetta la metodologia operativa del SIL, che prevede, per il raggiungimento degli obiettivi del progetto di integrazione lavorativa, lo scambio e la condivisione di informazioni e documentazione tra il S.I.L. e i servizi sociosanitari, assistenziali, educativi e per l'impiego, pubblici e del privato convenzionato, con cui la persona ha, o ha avuto, contatti.



**Informativa ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo del 30/06/2003 N. 196**  
L'Azienda ULSS \_\_\_\_\_, in qualità di titolare del trattamento dei dati, nella persona del Direttore Generale pro-tempore, La informa che i dati raccolti con il presente modulo vengono trattati per garantirLe le prestazioni del Servizio Integrazione Lavorativa. I dati raccolti vengono trattati sia mediante l'utilizzo di strumenti elettronici o comunque automatizzati, sia su supporto cartaceo.  
La raccolta dei dati richiesti con il presente modulo ha natura obbligatoria e, pertanto, il loro mancato conferimento impedisce l'erogazione della prestazione o del servizio richiesto.  
La informiamo, infine, che in qualità di interessato, Lei può esercitare in qualsiasi momento i diritti previsti dall'art. 7 del D.Lgs 196/2003 - tra i quali: accedere ai propri dati, richiederne la modifica o la cancellazione oppure opporsi in tutto o in parte al loro utilizzo per motivi legittimi – presentando apposita istanza al responsabile del trattamento dei dati, nella persona del Direttore della Struttura Aziendale alla quale si è rivolto per ottenere la prestazione o il servizio richiesto.

Allegati

---

---

Data \_\_\_\_\_ Firma del dichiarante \_\_\_\_\_

**VALUTAZIONE AI FINI DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO:**

Grado di autonomia nella gestione quotidiana, negli spostamenti, nelle relazioni:

---

---

---

Capacità di portare avanti con continuità gli impegni:

---

---

---

Modalità di comunicazione e relazione:

---

---

---

Motivazione, aspettative e aspirazioni relativamente all'inserimento lavorativo:

---

---

---

Difficoltà di cui tener conto nella progettazione del percorso d'integrazione lavorativa:

---

---

---

Valutazione su eventuale precedenti percorsi riabilitativi:

---

---

---

Altre osservazioni:

---

---

---

## ACCORDO (ATTIVAZIONE DEL PAI)

Tra il Consorzio di cooperative sociali/la cooperativa sociale \_\_\_\_\_,  
con sede \_\_\_\_\_ e  
rappresentato/a dall'operatore \_\_\_\_\_,

e il/la Signor/a \_\_\_\_\_,  
nato/a a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_,  
residente a \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_ in via \_\_\_\_\_  
Tel. \_\_\_\_\_ Cell. \_\_\_\_\_

si concorda l'attivazione di un **Piano di Azione Individuale (PAI)** definito all'interno del progetto "IRIS – Innovare la Rete per l'Inclusione Sociale"(Cod. 1753/1/12341/2008).

**Patto di servizio del** \_\_\_\_\_

### Problema:

---

---

---

---

### Obiettivi:

---

---

---

---

### Strumenti – Piano di Azione Individuale (PAI), strutturato nel seguente modo:

attività di colloquio di orientamento di \_\_\_\_\_ ore

attività di colloquio di gruppo di \_\_\_\_\_ ore

attività di formazione di \_\_\_\_\_ ore

attività di esperienze di lavoro (tirocinio) di \_\_\_\_\_ ore

---

**Bonus di conciliazione:**

NO

SI, di importo pari a \_\_\_\_\_ €

Note: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Tempi:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Impegni**

il Consorzio di cooperative sociali/la cooperativa sociale \_\_\_\_\_ si impegna a :

- monitorare periodicamente il progetto, attraverso \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- mantenere i contatti con gli eventuali servizi di riferimento spec. \_\_\_\_\_ )
- accompagnare e supportare la persona nel suo percorso.

Il sig./sig.ra \_\_\_\_\_ :

**1. si impegna a:**

- svolgere le attività previste secondo gli impegni concordati e qui sinteticamente descritti:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- comunicare tempestivamente all'operatore eventuali difficoltà incontrate.
- compilare gli strumenti di autovalutazione proposti.

**2. accetta la metodologia operativa del Consorzio di cooperative sociali/della cooperativa sociale, che prevede, per il raggiungimento degli obiettivi del progetto di integrazione lavorativa, lo scambio e la condivisione di informazioni e documentazione tra le organizzazioni che compongono il partenariato (Azienda ULSS 16 Padova, Azienda ULSS 15 Alta Padovana,**

Azienda ULSS 17 Este, Irecoop Veneto, Consorzio Veneto Insieme, Consorzio CCS, Gruppo Corte, Cooperativa Sociale Solidarietà, Provincia di Padova, Confindustria Padova), con cui la persona ha, o ha avuto, contatti.

**3. chiede:**

che ogni comunicazione (ed eventuale rimborso spese) siano inviati all'indirizzo di residenza.

che ogni comunicazione (ed eventuale rimborso spese) siano inviati al domicilio di:

CAP \_\_\_\_\_

via \_\_\_\_\_

n° \_\_\_\_\_

**Informativa ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo del 30 / 06 / 2003 N. 196**

*Il Consorzio di cooperative sociali/la cooperativa sociale \_\_\_\_\_, in qualità di titolare del trattamento dei dati, La informa che i dati raccolti con il presente modulo saranno utilizzati esclusivamente nell'ambito della propria attività istituzionale. La raccolta dei dati richiesti con il presente modulo ha natura obbligatoria e, pertanto, il loro mancato conferimento impedisce l'erogazione della prestazione o del servizio richiesto.*

*La informiamo, infine, che in qualità di interessato, Lei può esercitare in qualsiasi momento i diritti previsti dall'art. 7 del D.Lgs 196/2003 - tra i quali: accedere ai propri dati, richiederne la modifica o la cancellazione oppure opporsi in tutto o in parte al loro utilizzo per motivi legittimi – presentando apposita istanza al responsabile del trattamento dei dati, nella persona del Direttore del Consorzio di cooperative sociali / della cooperativa sociale dalla quale si è rivolto per ottenere la prestazione o il servizio richiesto.*

Firma dell'operatore \_\_\_\_\_

Firma del sig./ra \_\_\_\_\_



## SCHEDA DI VALUTAZIONE E OSSERVAZIONE DELLE COMPETENZE TRASVERSALI

Data di rilevazione \_\_\_\_\_

Rilevazione n. \_\_\_\_\_

Cognome e Nome \_\_\_\_\_

Operatore referente/gruppo di lavoro \_\_\_\_\_

Ente \_\_\_\_\_

Azienda/organizzazione \_\_\_\_\_

Tutor aziendale \_\_\_\_\_

Tipo di progetto \_\_\_\_\_

Data inizio progetto \_\_\_\_\_

<b>A. COMPORAMENTI E REGOLE DEL LAVORO</b>				
<b>1. Orari (rispetto degli orari di entrata, uscita e pausa)</b>				
1 E' sempre in ritardo/ esce prima	2 È spesso in ritardo / esce spesso prima	3 È puntuale circa il 50% delle volte	4 Solo qualche volta è in ritardo o esce prima	5 Arriva regolarmente, esce nell'orario previsto e rispetta l'orario delle pausa
<b>2. Comunicazione assenze</b>				
1 Non avverte e non concorda mai le assenze	2 Avverte raramente o non secondo modalità concordate	3 Avverte almeno per il 50% delle volte secondo modalità concordate	4 Avverte spesso secondo modalità concordate	5 Avverte sempre secondo modalità concordate
<b>3. Regole organizzative e di comportamento (regole implicite ed esplicite al luogo del lavoro)</b>				
1 Non tiene conto delle regole	2 Non rispetta quasi mai le regole	3 A volte rispetta le regole	4 Quasi sempre rispetta le regole	5 Rispetta sempre le regole
<b>4. Frequenza al lavoro (frequenza costante al lavoro salvo situazioni di malattia o impedimento)</b>				
1 Frequenta in modo molto irregolare	2 Frequenta meno del 50% (ca) delle ore	3 Frequenta circa il 70% delle ore	4 Frequenta più del 90% (ca) delle ore	5 Frequenta con regolarità il lavoro
<b>5. Ordine e cura del posto di lavoro</b>				
1 Completa mancanza di ordine e pulizia anche a fronte di sollecito	2 Di solito non tiene in ordine e pulitala postazione, o solo a fronte di costanti solleciti	3 Mantiene sufficientemente in ordine e pulita la postazione a fronte di interventi e solleciti frequent	4 Solitamente mantiene in ordine e pulita la postazione di lavoro autonomamente, necessita di interventi e solleciti saltuari	5 Mantiene in ordine e pulita la postazione di lavoro autonomamente
<b>6. Sicurezza e infortunistica: conoscenze delle regole</b>				
1 Non conosce le norme di sicurezza.	2 Conosce poco le norme di sicurezza	3 Conosce sufficientemente le norme di sicurezza	4 Conosce abbastanza bene le norme di sicurezza	5 Conosce bene le norme di sicurezza.
<b>7. Sicurezza e infortunistica: applicazione delle regole</b>				
1 Non sa riconoscere e crea situazioni di pericolo per sé e gli altri	2 Necessita di interventi continui per l'applicazione delle norme di sicurezza	3 Necessita di interventi frequent per l'applicazione delle norme di sicurezza	4 Necessita di interventi saltuari per l'applicazione delle norme di sicurezza	5 Riconosce sempre i pericoli presenti nel luogo di lavoro e si comporta adeguatamente



## B. APPRENDIMENTO ED ESECUZIONE DEI COMPITI

### 8. Attenzione sul lavoro

1 Non presta alcuna attenzione al compito	2 Si distrae frequentemente anche in assenza di sollecitazioni esterne	3 Si distrae solo in presenza di sollecitazioni esterne	4 Si distrae raramente in presenza di sollecitazioni esterne	5 Mantiene l'attenzione al compito anche in presenza di sollecitazioni esterne
---	--	--	---	--

### 9. Costanza nell'esecuzione del lavoro (capacità di mantenere la velocità e la continuità nell'esecuzione del compito richiesto dall'organizzazione)

1 Non riesce a mantenere il ritmo di lavoro	2 Con costanti interventi di supporto mantiene un ritmo costante di lavoro per un limitato arco di tempo	3 Mantiene il ritmo autonomamente per un limitato arco di tempo, e con interventi di supporto mantiene il ritmo nel tempo rimanente	4 Con saltuari interventi di supporto mantiene un ritmo di lavoro costante nell'intero arco di tempo	5 Mantiene un ritmo di lavoro costante nell'intero arco di tempo
--	--	--	---	--

### 10. Soluzione di problemi

1 Di fronte ad un imprevisto non percepisce il problema e prosegue come se non fosse accaduto	2 Di fronte ad un imprevisto si blocca e rinuncia a proseguire il lavoro o applica soluzioni inadeguate	3 Circa nella metà dei casi di fronte ad un imprevisto applica soluzioni adeguate	4 Di fronte ad un imprevisto applica quasi sempre soluzioni adeguate	5 Di fronte ad un imprevisto applica sempre soluzioni adeguate
---	--	---	--	--

### 11. Chiede aiuto

1 Chiede sempre aiuto in modo inappropriato	2 Chiede quasi sempre aiuto in maniera inappropriata	3 Circa nella metà dei casi chiede aiuto in maniera appropriata	4 Chiede quasi sempre aiuto in maniera appropriata	5 Chiede sempre aiuto in maniera appropriata
--	---	--	---	---

### 12. Flessibilità (capacità di adattarsi a cambiamenti organizzativi: tempi e/o modalità di esecuzione del compito )

1 Non affronta il cambiamento	2 Si adatta ai cambiamenti con continui interventi di supporto	3 Si adatta ai cambiamenti con frequenti interventi di supporto	4 Si adatta ai cambiamenti con saltuari interventi di supporto	5 Si adatta ai cambiamenti
-------------------------------------	--	---	--	----------------------------------

### 13. Esecuzione del compito (Riguardante un compito adatto alla persona, indipendentemente dalla complessità)

1 Non è in grado di eseguire il compito	2 Esegue il compito con continui interventi di supporto	3 Esegue il compito con frequenti interventi di supporto	4 Esegue il compito con saltuari interventi di supporto	5 Esegue autonomamente il compito
---	--	---	--	--

## C. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

### 14. Produttività

1. Produce molto poco	2. Produce poco	3. Produce circa la metà di quanto richiesto	4. Produce abbastanza	5. Produce molto
--------------------------	--------------------	---	--------------------------	---------------------

### 15. Programmazione del lavoro

**(capacità di organizzarsi rispetto a un compito individuando tempi, azioni e risorse da utilizzare)**

1 Non programma il proprio lavoro, neppure se supportato	2 Deve essere guidato costantemente nella programmazione del proprio compito	3 Necessita di frequente supporto nella programmazione	4 Quasi sempre programma il proprio lavoro correttamente, con saltuario supporto	5 Programma il proprio lavoro correttamente
---	---	---	---	--

### 16. Autonomia (capacità di svolgere autonomamente le attività affidate)

1 Non svolge le attività che gli sono state affidate, neppure se supportato	2 Ha bisogno di essere stimolato o guidato continuamente nello svolgimento delle attività affidate	3 Svolge le attività affidate con frequenti stimoli	4 Ha bisogno di saltuari stimoli nello svolgere le attività affidate	5 Svolge autonomamente e porta a termine le attività affidate
--	---	--	---	--

### 17. Controllo qualità del risultato (sul singolo prodotto)

1 Non effettua controlli sul risultato del compito	2 Necessita sempre di supporto per effettuare un controllo del risultato del compito	3 A volte è in grado di controllare da solo il risultato del compito	4 È quasi sempre in grado di controllare se ha raggiunto gli obiettivi del compito.	5 E' in grado di controllare i risultati del compito
---	---	---	--	---

### 18. Individuazione errore

1 Non individua l'errore	2 Poche volte individua l'errore	3 Di solito individua l'errore, anche se a volte capita che non se ne accorga	4 Individua l'errore quasi sempre, pochissime volte non se ne accorga	5 Individua l'errore autonomamente
-----------------------------	-------------------------------------	--	--	---------------------------------------

### 19. Verifica raggiungimento obiettivi di produzione

**(riguarda non solo il singolo prodotto ma anche l'intera lavorazione e attività)**

1 Non effettua controlli sul raggiungimento degli obiettivi di produzione	2 Necessita sempre di supporto per effettuare un controllo sul raggiungimento degli obiettivi di produzione	3 A volte è in grado di controllare da solo se ha raggiunto o meno gli obiettivi	4 È quasi sempre in grado di controllare se ha raggiunto gli obiettivi di produzione	5 E' in grado di controllare se ha raggiunto o meno gli obiettivi di produzione
--	--	---	---	--

## D. ASPETTI EMOTIVO – RELAZIONALI

### 20. Socializzazione con i colleghi (contatto informale con i colleghi di lavoro)

1 è isolato, non ha rapporti con i colleghi nel luogo di lavoro	2 Quasi sempre isolato e/o ha difficoltà nei rapporti con i colleghi	3 Ha relazioni solo con pochi colleghi	4 Si relaziona con tutti, ma intrattiene buoni rapporti solo con alcuni colleghi	5 Si relaziona e mantiene buoni rapporti con tutti
--	---	---	---	---

### 21. Collaborazione (contributo e partecipazione della persona al lavoro di gruppo)

1 Si rifiuta di collaborare con altri	2 Anche se stimolato, ha un atteggiamento passivo nei momenti di lavoro comune	3 Se stimolato collabora attivamente	4 Collabora attivamente, anche se saltuariamente necessita di stimoli	5 Collabora con i colleghi partecipando in maniera attiva, secondo le proprie possibilità
--	---	---	--	--

### 22. Coerenza al ruolo

1 Non riconosce i ruoli e si comporta con tutti allo stesso modo	2 Riconosce alcuni ruoli, ma si comporta con tutti allo stesso modo	3 Riconosce alcuni ruoli e con questi si comporta in maniera adeguata	4 Riconosce tutti i ruoli, ma non sempre si comporta in maniera adeguata	5 Riconosce tutti i ruoli e si comporta in maniera adeguata
---	--	--	---	--

### 23. Osservazioni e critiche

1 Non accetta o è indifferente ad osservazioni, critiche e suggerimenti	2 Accetta le critiche e non cambia i propri comportamenti	3 Accetta le critiche, e a volte corregge i propri comportamenti	4 Quasi sempre accetta osservazioni, critiche e accoglie suggerimenti.	5 Accetta osservazioni, critiche e accoglie suggerimenti
--	--	---	---	---

### 24. Reazione allo stress (reazione a situazioni di disagio causate da eventi esterni e/o situazioni personali che possono compromettere l'esecuzione del compito)

1 Di fronte ad eventi stressanti non riesce mai a portare a termine il proprio compito	2 Di fronte ad eventi stressanti qualche volta riesce a portare a termine il proprio compito anche se con difficoltà	3 Di fronte ad eventi stressanti porta a termine il proprio compito anche se con difficoltà	4 Di fronte ad eventi stressanti spesso riesce a portare a termine il compito	5 Di fronte ad eventi stressanti comunque porta a termine il proprio compito
---	---	--	--	---

## E. AUTONOMIA PERSONALE

### 25. Capacità di spostarsi sul territorio

1 Non raggiunge autonomamente il luogo di lavoro	2 è in grado di imparare a percorrere un unico tratto di strada	3 è in grado di spostarsi autonomamente in uno spazio conosciuto	4 è in grado di spostarsi in tutto il territorio in seguito ad adeguate spiegazioni	5 Si sposta autonomamente in tutto il territorio
---	--	---	--	---

### 26. Cura e igiene della persona

1 Si presenta sempre poco curato	2 Si presenta spesso poco curato	3 Di solito si presenta abbastanza curato	4 Si presenta quasi sempre curato	5 Si presenta sempre curato
-------------------------------------	-------------------------------------	--	--------------------------------------	--------------------------------

### 27. Comportamento negli spazi comuni (bagni, mensa, luoghi di ristoro, ecc..)

1 Negli spazi comuni non tiene conto delle regole di comportamento	2 Negli spazi comuni non rispetta quasi mai le regole di comportamento	3 Negli spazi comuni a volte rispetta le regole di comportamento	4 Negli spazi comuni quasi sempre rispetta le regole di comportamento	5 Negli spazi comuni rispetta sempre le regole di comportamento
---	---	---	--	--

## F. MOTIVAZIONE AL LAVORO E SENSO DI AUTOEFFICACIA

### 28. Obiettivi personali

1 Non esprime mai alcuna aspettativa da raggiungere attraverso l'esperienza che sta svolgendo	2 Rispetta l'esperienza che fa esprime aspettative non realistiche	3 Rispetta l'esperienza che fa a volte esprime aspettative realistiche	4 Rispetta l'esperienza che fa quasi sempre esprime aspettative realistiche.	5 Rispetta l'esperienza che fa esprime aspettative realistiche
--	---	---	---	---

### 29. Motivazione Impegno/interesse al lavoro

1 Non dimostra mai motivazione, impegno, interesse al lavoro	2 Raramente dimostra motivazione impegno, interesse al lavoro	3 È interessato, motivato, impegnato in modo discontinuo al lavoro	4 Si dimostra quasi sempre interessato, motivato, impegnato al lavoro	5 Si dimostra sempre interessato, motivato, impegnato al lavoro
---	--	---	--	--

### 30. Percezione delle proprie capacità di realizzare il compito affidato

1 Si ritiene sempre incapace di agire o inadeguato rispetto al compito affidato	2 Si ritiene quasi sempre incapace di agire o inadeguato rispetto al compito affidato	3 Alterna momenti di sicurezza a momenti di insicurezza rispetto al compito affidato	4 È quasi sempre sicuro delle proprie competenze e capacità rispetto al compito affidato	5 È sempre sicuro delle proprie competenze e capacità rispetto al compito affidato
--	--	---	---	---

## SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE

Data di rilevazione \_\_\_\_\_

Rilevazione n. \_\_\_\_\_

Cognome e Nome \_\_\_\_\_

Operatore referente/gruppo di lavoro \_\_\_\_\_

Ente \_\_\_\_\_

Azienda/organizzazione \_\_\_\_\_

Tutor aziendali \_\_\_\_\_

Tipo di progetto \_\_\_\_\_

Durata \_\_\_\_\_

**Con riferimento all'ultimo mese, compila ogni voce mettendo una crocetta sulla casella che più corrisponde ai tuoi comportamenti in ambito lavorativo.**

<b>A. COMPORTAMENTI E REGOLE DEL LAVORO</b>				
<b>1. Rispetto gli orari di entrata, uscita e pausa</b>				
1 Sono sempre in ritardo/ esco prima	2 Sono spesso in ritardo / esco spesso prima	3 Sono puntuale la metà delle volte	4 Qualche volta sono in ritardo / esco prima	5 Arrivo regolarmente, esco nell'orario previsto e rispetto l'orario della pausa
<b>2. Quando resto assente avviso nel modo concordato</b>				
1 Non avverto e non concordo mai le assenze	2 Avverto qualche volta o non secondo modalità concordate	3 Avverto almeno la metà delle volte secondo modalità concordate	4 Avverto quasi sempre secondo modalità concordate	5 Avverto sempre secondo modalità concordate
<b>3. Rispetto le regole organizzative e di comportamento</b>				
1 Non tengo conto delle regole	2 Non rispetto quasi mai le regole	3 A volte rispetto le regole	4 Quasi sempre rispetto le regole	5 Rispetto sempre le regole
<b>4. Frequento con regolarità il lavoro salvo situazioni di malattia o impedimento</b>				
1 Frequento in modo molto irregolare	2 Frequento meno della metà delle ore	3 Frequento più della metà delle ore	4 Frequento quasi tutte le ore di lavoro	5 Frequento con regolarità il lavoro
<b>5. Mantengo in ordine e curo la mia postazione di lavoro</b>				
1 Non riesco a tenere in ordine e pulito il posto di lavoro	2 Non riesco a tenere in ordine e pulito il posto di lavoro. Ho bisogno di essere continuamente sollecitato	3 Quando sono invitato a farlo mantengo in ordine il mio posto di lavoro	4 Di solito tengo pulito e ordinato il mio posto di lavoro. Solo qualche volta ho bisogno che qualcuno me lo ricordi	5 Mantengo in ordine e pulito il posto di lavoro
<b>6. Conosco le norme di sicurezza</b>				
1 Non so che esistano norme di sicurezza.	2 So che ci sono a non le conosco	3 Conosco le norme di sicurezza relative al mio compito	4 Conosco abbastanza bene le norme di sicurezza,	5 Conosco le norme di sicurezza.
<b>7. Riconosco i pericoli e applico le norme di sicurezza</b>				
1 Non so riconoscere e creo situazioni di pericolo per me stesso e per gli altri.	2 Ho bisogno che mi ricordino continuamente di applicare le norme di sicurezza	3 Spesso devo essere sollecitato ad applicare le norme di sicurezza	4 Generalmente applico da solo le norme di sicurezza, salvo qualche sollecitazione	5 Riconosco sempre i pericoli presenti nel luogo di lavoro e mi comporto adeguatamente

## B. APPRENDIMENTO ED ESECUZIONE DEI COMPITI

### 8. Mantengo l'attenzione sul lavoro

1 Sono sempre distratto	2 Mi distraigo frequentemente anche in assenza di cose che mi disturbano	3 Mi distraigo solo in presenza di cose che mi disturbano	4 Mi distraigo solo qualche volta in presenza di cose che mi disturbano	5 Mantengo l'attenzione al compito anche in presenza di cose che mi disturbano
----------------------------	---	--	--	---

### 9. Sono costante nell'esecuzione del compito (capacità di mantenere la velocità e la continuità nell'esecuzione del compito richiesto dall'organizzazione)

1 Non riesco a mantenere il ritmo di lavoro	2 Riesco a mantenere un ritmo di lavoro costante per poco tempo, se sono continuamente aiutato	3 Riesco a mantenere il ritmo di lavoro da solo per poco tempo, per il resto necessito di aiuto	4 Mantengo un ritmo di lavoro costante per tutto il tempo. Mi serve solo qualche intervento di aiuto	5 Mantengo un ritmo di lavoro costante per tutto il tempo
--	---	--	---	--

### 10. Riesco a risolvere gli imprevisti

1 Se capita un imprevisto, non me ne accorgo e proseguo il mio lavoro	2 Di fronte ad un imprevisto mi fermo e rinuncio a proseguire il lavoro oppure faccio male il mio lavoro	3 Circa nella metà dei casi di fronte ad un imprevisto applico soluzioni adeguate	4 Di fronte ad un imprevisto applico quasi sempre soluzioni adeguate	5 Di fronte ad un imprevisto applico sempre soluzioni adeguate
--	---	--	---	---

### 11. Quando chiedo aiuto

1 Chiedo sempre aiuto in modo sbagliato, o quando non serve	2 Chiedo quasi sempre aiuto in modo sbagliato, o quando non serve	3 Circa nella metà dei casi chiedo aiuto in modo sbagliato, o quando non serve	4 Chiedo quasi sempre aiuto in modo corretto o quando serve	5 Chiedo sempre aiuto in modo corretto o quando serve
--	--	---	--	--

### 12. Sono flessibile (Capacità di adattarsi a cambiamenti organizzativi: tempi e/o modalità di esecuzione del compito )

1 Non mi adatto ai cambiamenti	2 Riesco ad adattarmi ai cambiamenti Con continuo aiuto	3 Riesco ad adattarmi ai cambiamenti con frequente aiuto	4 Riesco ad adattarmi ai cambiamenti con saltuario aiuto	5 Mi adatto ai cambiamenti
-----------------------------------	--	---	---	-------------------------------

### 13. Esecuzione del compito (riguardante il compito che mi occupa per più tempo)

1 Nemmeno con aiuto riesco ad eseguire il compito	2 Con aiuto continuo riesco ad eseguire il compito	3 Con aiuto frequente riesco ad eseguire il compito	4 Con aiuto saltuario riesco ad eseguire il compito	5 Eseguo il compito da solo
--	---	--	--	--------------------------------

## C. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

### 14. Produttività

1. Produco molto poco	2. Produco poco	3. Produco circa la metà di quanto richiesto	4. Produco abbastanza	5. Produco molto
--------------------------	--------------------	--	--------------------------	---------------------

### 15. Sono in grado di programmare il mio lavoro (capacità di organizzarsi rispetto a un compito individuando tempi, azioni e risorse da utilizzare)

1 Nemmeno con aiuto riesco a programmare il mio lavoro	2 Devo essere aiutato continuamente nella programmazione del mio lavoro	3 Ho bisogno di frequente aiuto nella programmazione	4 Quasi sempre programmo il mio lavoro correttamente con poco aiuto	5 Programmo il mio lavoro correttamente
---	--	---	--	--

### 16. Svolgo con autonomia le mie attività (capacità di svolgere autonomamente le attività affidate)

1 Neppure con aiuto svolgo le attività che mi sono state affidate	2 Ho bisogno di essere sempre aiutato nello svolgimento delle attività	3 Con frequente aiuto svolgo le attività affidate	4 Ho bisogno di qualche aiuto nello svolgere le attività affidate	5 Svolgo da solo le attività affidate
--	---	--	--	--

### 17. Controllo la qualità del risultato

1 Non controllo la qualità di ciò che faccio	2 Ho bisogno sempre di aiuto per controllare la qualità di ciò che faccio	3 A volte sono capace di controllare da solo la qualità di ciò che faccio	4 Sono quasi sempre capace di controllare la qualità di ciò che faccio.	5 Controllo sempre la qualità di ciò che faccio
---	--	--	--	--

### 18. Individuazione errore

1 Non mi accorgo quando sbaglio	2 Poche volte mi accorgo quando sbaglio	3 Di solito mi accorgo quando sbaglio, anche se a volte capita che non me ne accorga	4 Mi accorgo quasi sempre quando sbaglio, pochissime volte non me ne accorgo	5 Mi accorgo sempre quando sbaglio
------------------------------------	--	---	---	---------------------------------------

### 19. Verifica raggiungimento obiettivi di produzione (riguarda non solo il singolo prodotto ma anche l'intera lavorazione e attività)

1 Non controllo se ho raggiunto gli obiettivi di produzione	2 Per controllare se ho raggiunto gli obiettivi di produzione, ho bisogno sempre di aiuto	3 A volte sono capace di controllare da solo se ho raggiunto gli obiettivi di produzione	4 Sono quasi sempre capace di controllare se ho raggiunto gli obiettivi di produzione	5 Sono in grado di controllare sempre se ho raggiunto gli obiettivi di produzione
--	--	---	--	--



## D. ASPETTI EMOTIVO - RELAZIONALI

### 20. Mi relaziono con i colleghi (contatto informale con i colleghi di lavoro)

1	2	3	4	5
Preferisco non avere rapporti con i colleghi nel luogo di lavoro	Non ho quasi mai rapporti con i colleghi nel luogo di lavoro e di solito incontro delle difficoltà	Ho relazioni con pochi colleghi di lavoro	Ho relazioni con tutti, ma mi trovo bene solo con pochi	Ho con tutti buone relazioni

### 21. Collaboro con i colleghi (partecipo ai lavori di gruppo)

1	2	3	4	5
Non collaboro con i colleghi	Anche se stimolato, resto passivo nei momenti di lavoro comune	Se stimolato collaboro attivamente	Collaboro attivamente, anche se saltuariamente necessito di stimoli	Collaboro con i colleghi partecipando in maniera attiva, secondo le mie possibilità

### 22. Mi relaziono con gli altri in base al ruolo

1	2	3	4	5
Non riconosco i ruoli e mi comporto con tutti allo stesso modo	Riconosco alcuni ruoli, ma mi comporto con tutti allo stesso modo	Riconosco alcuni ruoli e con questi mi comporto in maniera adeguata	Riconosco tutti i ruoli, ma non sempre mi comporto in maniera adeguata	Riconosco tutti i ruoli e mi comporto in maniera adeguata

### 23. Accetto osservazioni e critiche da parte delle persone di riferimento

1	2	3	4	5
Non accetto le critiche	Accetto le critiche e non cambio i miei comportamenti	Accetto le critiche, e a volte correggo i miei comportamenti	Quasi sempre accetto critiche e cambio i miei comportamenti.	Accetto sempre le critiche e cambio i miei comportamenti

### 24. Reagisco allo stress (reazione a situazioni di disagio causate da eventi esterni e/o situazioni personali che possono compromettere l'esecuzione del compito)

1	2	3	4	5
Di fronte ad eventi stressanti non riesco mai a portare a termine il mio compito	Di fronte ad eventi stressanti qualche volta riesco a portare a termine il mio compito anche se con difficoltà	Di fronte ad eventi stressanti porto sempre a termine il mio compito anche se con difficoltà	Di fronte ad eventi stressanti spesso riesco a portare a termine il compito,	Di fronte ad eventi stressanti comunque porto a termine il mio compito

## E. AUTONOMIA PERSONALE

### 25. Sono capace di spostarmi sul territorio

1	2	3	4	5
Non sono in grado di raggiungere da solo il luogo di lavoro	Sono in grado di imparare a percorrere un unico tratto di strada	Sono in grado di spostarmi autonomamente in uno spazio conosciuto	Sono in grado di spostarmi in tutto il territorio in seguito ad adeguate spiegazioni	Mi sposto autonomamente in tutto il territorio

### 26. Cura e igiene della persona

1	2	3	4	5
Mi presento sempre poco curato	Mi presento spesso poco curato	Di solito mi presento abbastanza curato	Mi presento quasi sempre curato	Mi presento sempre curato

### 27. Comportamento negli spazi comuni (mensa, bagni, luoghi di ristoro, ecc..)

1	2	3	4	5
Negli spazi comuni non tengo conto delle regole di comportamento	Negli spazi comuni non rispetto quasi mai le regole di comportamento	Negli spazi comuni a volte rispetto le regole di comportamento	Negli spazi comuni quasi sempre rispetto le regole di comportamento	Negli spazi comuni rispetto sempre le regole di comportamento

## F. MOTIVAZIONE AL LAVORO E SENSO DI AUTOEFFICACIA

### 28. Obiettivi personali

1	2	3	4	5
Rispetto l'esperienza che faccio non esprimo mai alcuna aspettativa	Rispetto l'esperienza che faccio esprimo aspettative non realistiche	Rispetto l'esperienza che faccio a volte esprimo aspettative realistiche	Rispetto l'esperienza che faccio quasi sempre esprimo aspettative realistiche.	Rispetto l'esperienza che faccio esprimo aspettative realistiche

### 29. Motivazione Impegno/interesse al lavoro

1	2	3	4	5
Non ho interesse a lavorare	Raramente dimostro motivazione impegno, interesse al lavoro	Sono interessato, motivato, impegnato in modo discontinuo al lavoro	Mi dimostro quasi sempre interessato, motivato, impegnato al lavoro	Mi dimostro sempre interessato, motivato, impegnato al lavoro

### 30. Percezione delle proprie capacità di realizzare il compito affidato

1	2	3	4	5
Mi ritengo sempre incapace di agire o inadeguato rispetto al compito affidato	Mi ritengo quasi sempre incapace di agire o inadeguato rispetto al compito affidato	Alterno momenti di sicurezza a momenti di insicurezza rispetto al compito affidato	Sono quasi sempre sicuro delle mie competenze e capacità rispetto al compito affidato	Sono sempre sicuro delle mie competenze e capacità rispetto al compito affidato

**RELAZIONE FINALE**  
**PIANO DI AZIONE INDIVIDUALE**

Beneficiario: \_\_\_\_\_

Nato il: \_\_\_\_\_ c.f. \_\_\_\_\_

Azienda ospitante: \_\_\_\_\_

Referente: \_\_\_\_\_

Azienda ULSS di riferimento \_\_\_\_\_

Referente: \_\_\_\_\_

**Presenze del beneficiario durante il tirocinio in azienda**

MESE	PRESENZA (%)
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Commento

---

---

---

---

---

**VALUTAZIONE DELLE CRITRICITÀ E DEI MIGLIORAMENTI RICONTRATI NELLE  
SEGUENTI AREE RISPETTO AGLI OBIETTIVI PREVISTI**

**1. COMPORTAMENTI E REGOLE DEL LAVORO**

**2. APPRENDIMENTO ED ESECUZIONE DEI COMPITI**

**3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

**4. ASPETTI EMOTIVO – RELAZIONALI**

**5. AUTONOMIA PERSONALE**

**6. MOTIVAZIONE AL LAVORO E SENSO DI AUTOEFFICACIA**

## VALUTAZIONE GENERALE DI SINTESI

---

---

---

---

---

## CORRISPONDENZA TRA VALUTAZIONE E AUTOVALUTAZIONE

---

---

---

---

## ELEMENTI UTILI PER LA RIPROGETTAZIONE FUTURA

- Necessità di percorsi alternativi al lavoro
- Necessità di ulteriori percorsi formativi
- Supporto al mantenimento del posto di lavoro
- Altro \_\_\_\_\_

Note:

---

---

---

# I WORKSHOP PARTECIPATIVO

21 ottobre 2009

## Cooperazione sociale e Aziende ULSS a confronto: quali obiettivi per una rete provinciale sull'inserimento lavorativo

### *ATTI DEL WORKSHOP*

#### **Obiettivi del I Workshop**

Il Workshop partecipativo si è configurato come momento da un lato di breve formazione sul tema degli affidamenti di servizi alle cooperative sociali di tipo B, dall'altro di confronto sulle modalità di relazione da pubblico e privato sociale in materia di appalti pubblici (che si posizionano come "via di mezzo" tra la gara d'appalto europea e il convenzionamento diretto). Nello specifico, il tema centrale della giornata sono state le clausole sociali, strumento che consente la valutazione, negli affidamenti di servizi sopra soglia tramite appalto pubblico, di aspetti legati all'ambito sociale, ambientale e dello sviluppo sostenibile.

#### **Relazione Avv. Vittorio Miniero**

Il Codice dei Contratti, d.lgs. 163/2006, differenzia le modalità di affidamento degli appalti di servizi tra servizi elencati nell'allegato II A e servizi elencati nell'allegato IIB. Per i primi il legislatore ha previsto modalità di affidamento ordinarie, mentre per i secondi modalità semplificate.

#### Gli affidamenti di servizi individuati nell'Allegato II B<sup>1</sup> del Codice degli Appalti

In particolare l'art.20 del Codice dispone che: "1. L'aggiudicazione degli appalti aventi per oggetto i servizi elencati nell'allegato II B è disciplinata esclusivamente dall'articolo 68 (specifiche tecniche), dall'articolo 65 (avviso sui risultati della procedura di affidamento), dall'articolo 225 (avvisi relativi

---

<sup>1</sup> Rientrano nell'Allegato II B i seguenti servizi: Servizi alberghieri e di ristorazione; Servizi di trasporto per ferrovia; Servizi di trasporto per via d'acqua; Servizi di supporto e sussidiari per il settore dei trasporti; Servizi legali; Servizi di collocamento e reperimento di personale; Servizi di investigazione e di sicurezza, eccettuati i servizi con furgoni blindati; Servizi relativi all'istruzione, anche professionale; Servizi sanitari e sociali; Servizi ricreativi, culturali e sportivi.

agli appalti aggiudicati). 2. Gli appalti di servizi elencati nell'allegato II A sono soggetti alle disposizioni del presente codice.”

Per l'affidamento dei servizi realizzati dalle Cooperative di tipo A le amministrazioni non hanno, dunque, l'obbligo di applicare tutte le prescrizioni previste da legislatore per gli appalti ordinari, ma solo i tre articoli citati e i principi del Codice dei Contratti richiamati dall'art.27 “1. L'affidamento dei contratti pubblici aventi ad oggetto lavori, servizi forniture, esclusi, in tutto o in parte, dall'applicazione del presente codice, avviene nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, imparzialità, parità di trattamento, trasparenza, proporzionalità. L'affidamento deve essere preceduto da invito ad almeno cinque concorrenti, se compatibile con l'oggetto del contratto.”

Gli affidamenti di servizi socio sanitari, se da una parte risultano particolarmente semplificati perché sollevati dall'integrale applicazione del Codice, dall'altra costringono le stazioni appaltanti ad individuare procedimenti che, pur semplificati, rispettino i principi comunitari quali quello della trasparenza, della pubblicità e della parità di trattamento.

Si può dire che per gli appalti ordinari il legislatore ha tracciato binari sui quali correre, mentre per quelli semplificati il tracciato va definito di volta in volta dalla stazione appaltante.

La definizione di una linea guida per i servizi di cui all'Allegato II B (e contestualmente per gli affidamenti di importo inferiore alla soglia comunitaria) è però stata tracciata dalla Commissione Europea mediante la Comunicazione Interpretativa del 23/6/2006. Questa Comunicazione risulta di particolare utilità pratica poiché, per tramite di essa, la Commissione suggerisce modalità procedurali rispettose dei principi disposti dal Trattato delle Comunità Europea e ripresi dall'art.27.

La prima disposizione rilevabile dalla Comunicazione è l'importanza della pubblicità. La Commissione ritiene che ogni affidamento debba essere oggetto di “adeguata pubblicità” e che la individuazione del livello di adeguatezza spetti alle pubbliche amministrazioni in proporzione con l'importo dell'affidamento da effettuare. Per affidamenti di servizi di cui all'Allegato II B la pubblicità potrebbe anche limitarsi al sito internet della stazione appaltante estendendosi, caso mai, al sito internet del Ministero o quello regionale (che offre pubblicazione gratuita). Qualora l'appalto fosse di importo superiore alla soglia comunitaria le stazioni appaltanti potrebbero valutare l'opportunità della pubblicazione sulla Gazzetta preferendo quella comunitaria (gratuita) a quella nazionale (molto costosa).

L'oggetto della pubblicità dovrebbe essere un bando nel quale la stazione appaltante manifesta la propria intenzione ad effettuare un affidamento descrivendone l'oggetto, l'importo e la durata e fissa una scadenza entro la quale le imprese interessate sono invitate a presentare la propria candidatura. Successivamente al ricevimento delle candidature l'amministrazione dovrebbe provvedere alla selezione di un numero congruo di concorrenti da invitare a presentare un'offerta. La lettera di invito deve specificare quale criterio utilizzerà la stazione appaltante per la scelta del miglior contraente.



Premesso che la scelta del prezzo più basso per servizi socio sanitari non appare opportuna, rimane in capo alla stazione appaltante la facoltà di scegliere tra l'offerta economicamente più vantaggiosa o la negoziazione.

La Comunicazione interpretativa dispone che, in caso di scelta del criterio della negoziazione, è indispensabile predeterminare i criteri di negoziazione ovvero quei criteri che, in seguito al contraddittorio instaurato tra imprese e amministrazione (in sedute riservate) ed alla formalizzazione delle offerte, porta la stazione appaltante a scegliere un'impresa piuttosto che un'altra. La negoziazione dovrà essere adeguatamente verbalizzata e l'amministrazione non potrà, durante il contraddittorio, comunicare alle imprese ciò che è stato oggetto di negoziazione con altri concorrenti.

### Gli affidamenti di servizi individuati nell'Allegato II A<sup>2</sup> del Codice degli Appalti

I servizi di cui si occupano le cooperative di tipo B sono tutti quei servizi che rientrano nell'Allegato II A per il quale il Codice dei Contratti richiede l'applicazione integrale delle procedure ordinarie in materia di appalti.

Tuttavia la disciplina settoriale in materia di cooperative sociali dispone per affidamenti di importo inferiore alla soglia comunitaria modalità particolarmente semplificata giustificando tale modalità con la speciale natura non del servizio da prestare, ma della persona giuridica che realizza tale servizio anche per mezzo di lavoratori svantaggiati. Già la Legge nazionale n.381/1991 all'articolo 5 legittimava l'affidamento diretto di servizi alle cooperative sociali di tipo B. La legislazione regionale veneta, in seguito, ha confermato tale opportunità. In particolare la L.23/2006 all'articolo 10 richiama espressamente l'art.5 della L.381/91 confermando anche in sede regionale la legittimità di tale modalità semplificata. Infine il Regolamento attuativo della Legge n.23/06, approvato con DGRV 4189/2007, ha esplicitato la modalità di tale affidamento semplificato con la seguente descrizione:

- 1) Breve indagine di mercato per conoscere il numero dei soggetti del territorio che svolgono l'attività che si intende affidare (salvo che gli stessi non siano già stati individuati nell'ambito della pianificazione zonale o dell'atto generale di indirizzo o mediante la predisposizione - a seguito di apposito bando - di un elenco di cooperative sociali, che presentino credenziali di integrazione con il territorio di appartenenza e con le iniziative della pianificazione locale).

---

<sup>2</sup> Rientrano nell'Allegato II A i seguenti servizi: Servizi di manutenzione e riparazione; Servizi di trasporto terrestre, inclusi i servizi con furgoni blindati e servizi di corriere ad esclusione del trasporto di posta; Servizi di trasporto aereo di passeggeri e merci, escluso il trasporto di posta; Trasporto di posta per via terrestre e aerea; Servizi di telecomunicazione; Servizi finanziari: servizi assicurativi, servizi bancari e finanziari; Servizi informatici ed affini; Servizi di ricerca e sviluppo; Servizi di contabilità, revisione dei conti e tenuta dei libri contabili; Servizi di ricerca di mercato e di sondaggio dell'opinione pubblica; Servizi di consulenza gestionale e affini; Servizi attinenti all'architettura e all'ingegneria, anche integrata; servizi attinenti all'urbanistica e alla paesaggistica; servizi affini di consulenza scientifica e tecnica; servizi di sperimentazione tecnica e analisi; Servizi pubblicitari; Servizi di pulizia degli edifici e di gestione delle proprietà immobiliari; Servizi di editoria e di stampa in base a tariffa o a contratto; Eliminazione di scarichi di fogna e di rifiuti; disinfezione e servizi analoghi.

- 2) Invito al soggetto (o ai soggetti) individuato ed interessato a presentare , entro un congruo termine, un progetto su come si intende gestire l'attività, secondo le modalità, le esigenze e le specifiche tecniche individuate dall'amministrazione, con annessa relazione nella quale siano specificati gli elementi oggettivi per la scelta del contraente, di cui all'art. 12 della LR 23/2006 e degli ulteriori requisiti richiesti. Si sottolinea – come già precisato nella DGR 4517/1997 – che non esiste un numero minimo di potenziali affidatari da invitare, in quanto l'amministrazione rimane sovrana nello scegliere il contraente con cui convenzionarsi, purché risponda ai requisiti dell'articolo 12 LR. 23/2006 e fermo restando il dovere di motivare la scelta nel provvedimento di affidamento dell'incarico e di adozione della convenzione che si andrà successivamente a stipulare.
- 3) Esame dei progetti presentati e scelta del contraente sulla base della rispondenza agli elementi oggetti di individuazione dell'affidatario indicati nel citato art. 12 della Legge Regionale 23/2006.

Pur trattandosi di una procedura definita "convenzionamento diretto" la DGRV, correttamente, suggerisce di realizzare, preliminarmente all'affidamento, una breve indagine di mercato. Questa indagine vuole rendere conforme anche gli affidamenti semplificati alle Cooperative sociali con i principi comunitari che richiedono, per qualunque affidamento, il rispetto del principio di trasparenza da parte delle stazioni appaltanti. La volontà dell'ente di affidare un servizio tramite convenzionamento diretto ad una cooperativa sociale di tipo B deve, dunque, essere reso noto mediante una forma di pubblicità individuata dalla stazione appaltante discrezionalmente come adeguata (anche il solo sito internet dell'amministrazione può risultare adeguato). Se in conseguenza della indagine di mercato manifesta interesse una sola Cooperativa l'amministrazione può negoziare con questa l'oggetto del servizio e l'offerta ed addivenire all'affidamento. Se si segnalano interessate più cooperative sociali la stazione appaltante potrebbe, preliminarmente, richiedere a tutte le interessate di presentare un progetto comune che garantisca il coinvolgimento di tutte e, mediante la realizzazione di un buon servizio alla stazione appaltante, impegni in attività lavorativa i lavoratori svantaggiati di più cooperative. Nel caso in cui questa progettazione comune non sia possibile la stazione appaltante negozierà le modalità di realizzazione del servizio con le cooperative candidate e definirà quella migliore alla quale affidare l'incarico di realizzare la prestazione di servizi. In questo caso, trattandosi di convenzionamento diretto, non è necessario utilizzare un criterio di aggiudicazione ordinario per la individuazione della Cooperativa aggiudicataria. Tuttavia, al fine di rispettare i principi di parità di trattamento e non discriminazione, la stazione appaltante potrebbe predeterminare dei criteri di negoziazione da utilizzarsi nel contraddittorio con le cooperative e nella scelta della miglior offerta.

Per affidamenti alle cooperative sociali di tipo B di importo superiore alla soglia comunitaria è, invece, indispensabile rispettare tutte le prescrizioni del Codice dei Contratti e, di conseguenza, realizzare una procedura ordinaria di scelta del contraente. Tuttavia, anche in tali procedure, risulta possibile, se ritenuto opportuno, investire il capitale pubblico in servizi che agevolino il sociale.

L'articolo 2 del d.lgs. 163/2006 dispone che "2. Il principio di economicità può essere subordinato, entro i limiti in cui sia espressamente consentito dalle norme vigenti e dal presente codice, ai criteri, previsti dal bando, ispirati a esigenze sociali, nonché alla tutela della salute e dell'ambiente e alla promozione dello sviluppo sostenibile.". In conseguenza di questa disposizione è possibile che la stazione appaltante predetermini, nel capitolato speciale, modalità di svolgimento del servizio realizzate mediante lavoratori svantaggiati. O ancora la stazione appaltante potrebbe determinare di attribuire un punteggio premiale all'impresa che presenti il miglior progetto da un punto di vista sociale. La stazione appaltante potrebbe, quindi, riservare una quota del punteggio per valutare non tanto la qualità del servizio che sta appaltando, ma la qualità sociale offerta dall'impresa per la realizzazione del suddetto servizio (ad esempio per tramite della riunione in associazione temporanea di imprese con una cooperativa sociale).

*Esempi di clausole sociali emerse dal dibattito: possibilità di inserire tirocini sociali all'interno del servizio di persone non occupabili; definizione di percorsi volti a sostenere l'occupabilità delle persone svantaggiate inserite; valore aggiunto dell'affidamento alla comunità locale; strumenti del soggetto affidatario per la valutazione degli inserimenti (che tengano conto anche del grado di raggiungimento della soddisfazione degli utenti e che prevedano forme di coinvolgimento diretto degli stessi).*

#### Appalti di servizi e intermediazione di manodopera

L'oggetto dell'affidamento deve essere la organizzazione complessiva del servizio e non la mera intermediazione di manodopera che può essere acquistata esclusivamente nelle forme previste dalla L.196/97 mediante società ad hoc autorizzate (interinali). Si deve pretendere pertanto che oggetto di affidamento all'esterno sia una organizzazione complessiva e coordinata di diversi fattori materiali immateriali e umani che concorrono alla realizzazione del servizio.

#### Divieto di artificioso frazionamento

Nessun progetto di acquisto volto ad ottenere un certo quantitativo di fornitura o di servizi può essere frazionato al fine di escluderlo dall'osservanza delle norme che troverebbero applicazione se il frazionamento non vi fosse stato (art 29 del Codice degli Appalti).

Nessuna prestazione di fornitura, servizi e lavori, può essere artificiosamente frazionata allo scopo di sottoporla alla disciplina delle acquisizioni in economia<sup>3</sup> (comma 13 dell'art 125 del Codice degli Appalti).

---

<sup>3</sup> Le acquisizioni in economia di beni, servizi, lavori, possono essere effettuate: a) mediante amministrazione diretta; b) mediante procedura di cottimo fiduciario. Per ogni acquisizione in economia le stazioni appaltanti operano attraverso un responsabile del procedimento ai sensi dell'articolo 10. Nell'amministrazione diretta le acquisizioni sono effettuate con materiali e mezzi propri o appositamente acquistati o noleggiati e

L'articolo 125 comma 10 del Codice, però, dispone che l'acquisizione in economia di beni e servizi è ammessa, oltre che nelle fattispecie indicate sub lett. a) – d), anche “in relazione all'oggetto e ai limiti di importo delle singole voci di spesa, preventivamente individuate con provvedimento di ciascuna stazione appaltante, con riguardo alle proprie specifiche esigenze”, riconoscendo alla stazione appaltante un margine di autodeterminazione nella definizione delle singole voci di spesa, sebbene vincolata alla predeterminazione dei singoli casi. Nella predisposizione del provvedimento le stazioni appaltanti dovranno prestare particolare attenzione alla individuazione dell'ambito oggettivo di ciascuna fattispecie, poiché solo in tale predefinito ambito soggettivo ed oggettivo potranno muoversi mediante la procedura semplificata dell'art. 125.

Per servizi o forniture di importo pari o superiore a ventimila euro e fino alle soglie di cui al comma 9 [soglie inferiori a 133.000 per le amministrazioni aggiudicatrici di cui all'articolo 28, comma 1, lettera a), e soglie inferiori a 206.000 euro per le stazioni appaltanti di cui all'articolo 28, comma 1, lettera b)], l'affidamento mediante cottimo fiduciario avviene nel rispetto dei principi di trasparenza, rotazione, parità di trattamento, previa consultazione di almeno cinque operatori economici, se sussistono in tale numero soggetti idonei, individuati sulla base di indagini di mercato ovvero tramite elenchi di operatori economici predisposti dalla stazione appaltante. Per servizi o forniture inferiori a ventimila euro, è consentito l'affidamento diretto da parte del responsabile del procedimento (articolo 125 comma 11 Codice degli Appalti).

---

con personale proprio delle stazioni appaltanti, o eventualmente assunto per l'occasione, sotto la direzione del responsabile del procedimento. Il cottimo fiduciario è una procedura negoziata in cui le acquisizioni avvengono mediante affidamento a terzi. I lavori in economia sono ammessi per importi non superiori a 200.000. I lavori assunti in amministrazione diretta non possono comportare una spesa complessiva superiore a 50.000 euro (articolo 125 Codice degli Appalti).

# II WORKSHOP PARTECIPATIVO

21 gennaio 2010

**Enti Locali e Cooperazione sociale:  
appalti pubblici di servizi**

## *ATTI DEL WORKSHOP*

### **Obiettivi del II Workshop**

Il Workshop partecipativo si è configurato come momento di breve formazione sugli strumenti utilizzabili dagli Enti Locali per favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati negli appalti pubblici di servizi, in particolare le clausole sociali e l'applicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa che desse ampio spazio ad una valutazione qualitativa dei servizi oggetto degli appalti. Quali strumenti per accrescere l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate? Come rafforzare il ruolo della cooperazione sociale di tipo B come soggetto portatore di esperienze e competenze nella definizione di percorsi di inclusione sociale? Come strutturare un accordo di rete pubblico – privato sociale che favorisca l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate? Queste sono alcune domande che hanno guidato gli obiettivi dell'incontro.

### **Relazione Avv. Vittorio Miniero**

#### Premessa

Per affidamenti alle cooperative sociali di tipo B di importo superiore alla soglia comunitaria è indispensabile rispettare tutte le prescrizioni del Codice dei Contratti e, di conseguenza, realizzare una procedura ordinaria di scelta del contraente. Tuttavia, anche in tali procedure, risulta possibile, se ritenuto opportuno, investire il capitale pubblico in servizi che agevolino il sociale.

Codice degli appalti, Art. 2. Principi

1. L'affidamento e l'esecuzione di opere e lavori pubblici, servizi e forniture, ai sensi del presente codice, deve garantire la qualità delle prestazioni e svolgersi nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, tempestività e correttezza; l'affidamento deve altresì rispettare i principi di

libera concorrenza, parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, nonché quello di pubblicità con le modalità indicate nel presente codice.

2. Il principio di economicità può essere subordinato, entro i limiti in cui sia espressamente consentito dalle norme vigenti e dal presente codice, ai criteri, previsti dal bando, ispirati a esigenze sociali, nonché alla tutela della salute e dell'ambiente e alla promozione dello sviluppo sostenibile.

Criteri di aggiudicazione per l'appalto possono essere:

- Prezzo più basso (articolo 82 Codice degli appalti)
- Offerta economicamente più vantaggiosa (articolo 83 Codice degli appalti).  
*1. Quando il contratto è affidato con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, il bando di gara stabilisce i criteri di valutazione dell'offerta, pertinenti alla natura, all'oggetto e alle caratteristiche del contratto, quali, a titolo esemplificativo:*

a) il prezzo	g) la redditività
b) la qualità	h) il servizio successivo alla vendita
c) il pregio tecnico	i) l'assistenza tecnica
d) le caratteristiche estetiche e funzionali	l) la data di consegna ovvero il termine di consegna o di esecuzione
e) le caratteristiche ambientali	m) l'impegno in materia di pezzi di ricambio
f) il costo di utilizzazione e manutenzione	n) la sicurezza di approvvigionamento

Quali modalità per scegliere l'offerta economicamente più vantaggiosa?

1. Progettazione del il capitolato sociale da parte della Pubblica Amministrazione, la quale indica come potrà concretizzarsi la prestazione di cui ha necessità. Successivamente viene aperta la gara.
2. L'Amministrazione Pubblica ricerca soluzioni efficaci attraverso l'acquisizione di informazioni/dati tecnici corretti, in prospettiva delle scelte che l'appaltante dovrà assumere. Successivamente viene aperta la gara. Si supera la concezione dell'appaltante onnisciente, capace di assumere ogni decisione relativa all'appalto in perfetta autonomia, dalla concezione della gara alla piena esecuzione del contratto.

Direttiva 2004/18/CE – Ottavo considerando [Dialogo Tecnico]

*“Prima dell’avvio di una procedura di aggiudicazione di un appalto, le amministrazioni aggiudicatrici possono, avvalendosi di un “dialogo tecnico”, sollecitare o accettare consulenze che possono essere utilizzate nella preparazione del capitolato d’oneri a condizione che tali consulenze non abbiano l’effetto di ostacolare la concorrenza”.*

Modalità ulteriore di interlocuzione con il mondo delle imprese, applicabile in via generale, finalizzata all’eventuale indizione di una gara: interviene quando l’appaltante non ha ancora un’idea su come potrà concretizzarsi la prestazione di cui ha necessità (fase preliminare alla gara).

Il Dialogo Tecnico consente all’Amministrazione Pubblica di conoscere il mercato (quindi conoscere le cooperative che svolgono quel servizio), capire in modo approfondito quali elementi di valutazione prendere in considerazione, quali rispondono ai bisogni dell’appaltante.

Cautele necessarie: tutelare le esigenze di par condicio e concorrenza, massima trasparenza.

### Gli elementi di valutazione dell’offerta economicamente più vantaggiosa.

Sono gli elementi di cui l’amministrazione tiene conto per la attribuzione dei punteggi utilizzati per scegliere la migliore offerta. L’Amministrazione ha piena discrezionalità di determinare gli elementi che ritiene più opportuni per la valutazione delle offerte senza dover motivare le proprie scelte.

Gli elementi di valutazione possono essere:

1. Elementi quantitativi (prezzo, tempo di esecuzione): sono elementi oggettivi determinati da fattori numerici.
2. Elementi qualitativi (qualità tecnica, estetica, funzionale): sono elementi soggettivi che necessitano della attribuzione discrezionale di un punteggio da parte di un soggetto terzo al concorrente. Ogni elemento qualitativo dev’essere dettagliato in modo puntuale, anche per avere maggiore possibilità di controllo e maggiore tutela da possibili ricorsi.

### I Parametri di ponderazione

Sono dati numerici associati a ciascun elemento di valutazione. Il Codice degli Appalti obbliga le Amministrazioni a specificare questi parametri già negli atti di gara. Non esistono criteri normativi imposti per l’attribuzione dei dati numerici ai parametri (prezzo o qualità), la scelta degli elementi di valutazione dipendono dalla libera volontà dell’Amministrazione Pubblica. La Legge Regione 23/2006 suggerisce di non dare più del 40% al prezzo e almeno il 60% alla qualità.

La scelta dell’offerta economicamente più vantaggiosa è certamente una procedura più complessa rispetto al massimo ribasso, in quanto è necessario prendere in considerazione altri elementi rispetto al prezzo, ed ogni elemento dev’essere opportunamente ponderato. Se durante la fase di progettazione del bando di gara tale ponderazione viene definita in dettaglio, la procedura si semplifica. Un’Amministrazione Pubblica può consultare una serie di cooperative sociali del

territorio per conoscere il mercato e comprendere come soddisfare al meglio i suoi bisogni in fase di programmazione, prima di stendere la gara d'appalto. In questo modo l'Amministrazione capisce anche quale cooperativa sociale è in grado di soddisfare al meglio questi bisogni e può costruire il bando di gara in modo da valorizzare gli aspetti della cooperativa individuata come "migliore" (chiamiamola cooperativa X). Se in fase di pianificazione vengono esplicitati quali aspetti l'Amministrazione Pubblica cerca nel servizio - e tali aspetti sono quelli che offre la cooperativa X - l'Amministrazione Pubblica sceglie come vincitrice della gara la cooperativa X ma, avendo espresso chiaramente prima (nel bando di gara) cosa stava cercando dal soggetto vincitore, si tutela da eventuali ricorsi.

### Le clausole sociali

Articolo 69 Codice degli appalti - Condizioni particolari di esecuzione del contratto prescritte nel bando o nell'invito.

*1. Le stazioni appaltanti possono esigere condizioni particolari per l'esecuzione del contratto, purché siano compatibili con il diritto comunitario e, tra l'altro, con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, e purché siano precisate nel bando di gara, o nell'invito in caso di procedure senza bando, o nel capitolato d'onori. 2. Dette condizioni possono attenersi, in particolare, a esigenze sociali o ambientali.*

### Esempi di Clausole sociali:

- Il legame con il territorio (Veneto, Molise, Calabria)
- Il numero dei soggetti svantaggiati e la tipologia di svantaggio (Lazio, Veneto, Calabria, Abruzzo, Sardegna, Molise)
- La presenza di progetti di inserimento lavorativo per le persone svantaggiate (Toscana, Piemonte, Abruzzo, Sardegna, Calabria)
- La presenza di programmi formativi individualizzati (Lazio, Piemonte)
- La continuità del programma terapeutico e di inserimento sociale (Molise)
- Il numero e la qualifica delle figure di sostegno (Lazio)
- L'apporto dei soci volontari (Toscana)
- L'ininterrotta iscrizione all'albo regionale (Veneto)
- Il curriculum del responsabile sociale dell'inserimento lavorativo.
- le occasioni di integrazioni sociali previste per le persone svantaggiate.
- la specializzazione nel settore oggetto della convenzione.

### La commissione giudicatrice:

- Art.84 Codice dei Contratti Art.294 Regolamento
- Differenze con commissione di gara
- Nomina: il numero e il momento
- Il Presidente e i membri di commissione



- Eventuali nomine esterne
- Il tempo di valutazione delle offerte

La Commissione giudicatrice dev'essere a conoscenza - in via informale - delle valutazioni adottate in fase di progettazione e stesura del bando di gara, al fine di evitare lo scollamento delle competenze (la commissione deve condividere i parametri del bando di gara in modo da pesare gli elementi qualitativi e quantitativi coerentemente con quanto progettato in fase di stesura del bando).

Art. 84. Commissione giudicatrice nel caso di aggiudicazione con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

*1. Quando la scelta della migliore offerta avviene con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, la valutazione è demandata ad una commissione giudicatrice, che opera secondo le norme stabilite dal regolamento.*

*2. La commissione, nominata dall'organo della stazione appaltante competente ad effettuare la scelta del soggetto affidatario del contratto, è composta da un numero dispari di componenti, in numero massimo di cinque, esperti nello specifico settore cui si riferisce l'oggetto del contratto.*

*3. La commissione è presieduta di norma da un dirigente della stazione appaltante e, in caso di mancanza in organico, da un funzionario della stazione appaltante incaricato di funzioni apicali, nominato dall'organo competente.*

*4. I commissari diversi dal Presidente non devono aver svolto né possono svolgere alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta.*

[...]

*10. La nomina dei commissari e la costituzione della commissione devono avvenire dopo la scadenza del termine fissato per la presentazione delle offerte.*

*11. Le spese relative alla commissione sono inserite nel quadro economico del progetto tra le somme a disposizione della stazione appaltante.*

*12. In caso di rinnovo del procedimento di gara a seguito di annullamento dell'aggiudicazione o di annullamento dell'esclusione di taluno dei concorrenti, è riconvocata la medesima commissione.*

#### La formula per l'attribuzione del punteggio all'elemento prezzo

Non esiste una normativa che attualmente imponga una formula per la determinazione del punteggio all'elemento prezzo, non esiste una normativa che attualmente imponga un minimo peso ponderale per l'elemento prezzo. Esiste una formula che viene di regola largamente utilizzata dalle pubbliche amministrazioni:

**nn \* pm/po**

Se il prezzo è richiesto non in ribasso percentuale ma in €, questa formula non garantisce un avanzamento lineare, ma fa dipendere l'attribuzione dei punteggi dalle offerte effettivamente pervenute in gara.

*Esempio: base d'asta 100 € prezzo migliore 60 € max. punti prezzo 50*

*A che ha offerto 60 prenderà punti 50*

*B che ha offerto 70 prenderà punti 42,85*

*C che ha offerto 99 prenderà punti 30,30*

### **$nn * \text{perc o} / \text{perc m}$**

Nel caso in cui si utilizzi la medesima formula, ma richiedendo l'offerta economica con il ribasso percentuale si ha un avanzamento lineare nell'attribuzione dei punteggi e questa non dipende dalle altrui offerte.

*Esempio: base d'asta 100 € prezzo migliore 40% max. punti prezzo 50*

*A che ha offerto 40% prenderà punti 50*

*B che ha offerto 20% prenderà punti 25*

*C che ha offerto 1% prenderà punti 1,25*

### **$nn*(100-po)/100$**

Per usare una formula lineare richiedendo il prezzo in € occorre usare la formula:  $nn * (100 - po) / 100$

*Esempio: base d'asta 100 € prezzo migliore 60 € max. punti prezzo 50*

*A che ha offerto 60 prenderà punti 20*

*B che ha offerto 70 prenderà punti 15*

*C che ha offerto 99 prenderà punti 0,5*

Questa formula consente di calcolare il punteggio che si otterrà con un determinato prezzo e vedere come gioca sul punteggio qualità: i concorrenti calcoleranno il prezzo medio e si terranno su quello. In questo modo non ci saranno grossi divari e si riuscirà a valorizzare maggiormente la qualità.

# ACCORDO DI RETE

PER MIGLIORARE L'INTEGRAZIONE E/O IL REINSERIMENTO LAVORATIVO  
DEI SOGGETTI SVANTAGGIATI

(Provincia di Padova)

Realizzato nell'ambito del Progetto IRIS  
"Innovare la Rete per l'Inclusione Sociale"

Cod. 1753/1/1/2341/2008

Approvato con DDR 2341 del 08/08/2008

Selezionato nel quadro del programma operativo cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo sulla base dei criteri di valutazione approvati dal Comitato di sorveglianza del Programma



Provincia di Padova



### **Premesso che:**

- Le organizzazioni e gli enti firmatari del presente accordo condividono il valore dell'inclusione sociale e il principio che l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità e svantaggio rappresenta un diritto e una fondamentale risorsa per la persona e per la comunità;
- La collaborazione tra i diversi soggetti operanti nel territorio con la finalità dell'inserimento lavorativo si è sviluppata negli anni attraverso progetti comuni e un'azione quotidiana di condivisione di metodologie e prassi operative, favorendo azioni di sistema e una crescente efficacia degli interventi;
- la Commissione europea ha designato il 2010 "Anno europeo della lotta alla povertà e all'esclusione sociale", in un'ottica di collaborazione con la società civile e le organizzazioni non governative che lottano contro la povertà e l'esclusione sociale;
- l'Agenda Sociale Europea 2006 – 2010 ha individuato tra i settori prioritari di intervento la lotta contro la povertà e l'esclusione sociale, con l'obiettivo di favorire il sostegno al reddito, l'accesso al mondo del lavoro, ai servizi, alla società dell'informazione, all'istruzione e alla formazione delle persone più svantaggiate;
- Il Consiglio Europeo ha definito "Crescita e occupazione a servizio della coesione sociale" uno degli assi prioritari del rilancio della Strategia di Lisbona;
- il Programma Operativo della Regione Veneto Obiettivo "Competitività regionale e Occupazione" per il periodo 2007-2013 Asse III – Inclusione Sociale ha individuato come obiettivo specifico lo sviluppo di percorsi d'integrazione e il miglioramento del (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro;
- l'Assemblea Nazionale delle Nazioni Unite ha proclamato il 2012 Anno Internazionale delle Cooperative, riconoscendo il modello cooperativo d'impresa elemento fondamentale dello sviluppo economico e sociale, in grado di promuovere la piena partecipazione delle persone sia nei paesi sviluppati che in quelli in via di sviluppo.
- Lo sviluppo delle strategie per l'occupazione delle persone svantaggiate è particolarmente importante in questa congiuntura: il tasso di disoccupazione, attualmente al 7,4%, e ancor di più il tasso di occupazione del 57% relativo alle persone in età da lavoro (ancora 13 punti percentuali sotto l'obiettivo di Lisbona previsto per il 2010) mostrano che esiste una fetta della popolazione che non risulta al lavoro; l'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Padova ha evidenziato che il numero di persone che alla data del 31 dicembre 2008 risultava in carico al Servizio pubblico nelle liste del Collocamento Mirato e delle Categorie Protette dei Centri per l'Impiego della Provincia di Padova era di 3.216 iscritti, dei quali 2.385 disponibili al lavoro. La crisi ha pesantemente ridimensionato anche l'inserimento lavorativo dei disabili con una riduzione del 40% nel primo semestre del 2009;

- il Piano del Lavoro 2009-2011 della Provincia di Padova individua tra le linee strategiche la definizione di percorsi individualizzati finalizzati all'inserimento/reinserimento di lavoratori svantaggiati;
- diversi soggetti promotori di questo accordo hanno sviluppato strumenti operativi per favorire l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, quali Atti di indirizzo, capitoli dedicati alle Politiche Attive del Lavoro nei Piani di Zona, Protocolli d'Intesa;
- la Legge 381/1991 definisce le cooperative sociali di tipo B come cooperative aventi lo scopo di perseguire l'interesse generale della Comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate;
- l'articolo 4, comma 1, della Legge 381 citata considera, tra le 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;
- La Legge Regionale 23/2006 articolo 3 comma 2 identifica i soggetti deboli ai sensi del regolamento CE n. 2204/2002 del 5 dicembre 2002 e i soggetti che versano nelle situazioni di fragilità sociale evidenziate nell'articolo 22 della Legge 328/2000;
- l'articolo 5, comma 1, della Legge 381 citata prevede la possibilità di effettuare affidamento in forma diretta a mezzo convenzione della fornitura di beni e servizi alle cooperative sociali di tipo B a condizione che si tratti di importo stimato, al netto dell'IVA, inferiore alla soglia di rilievo comunitario;
- con deliberazione n. 4189 in data 18/12/2007 la Giunta Regionale ha approvato la circolare del Presidente della Giunta Regionale avente oggetto "Atto di indirizzo per la regolamentazione dei rapporti tra soggetti pubblici e terzo settore con particolare riferimento ai sistemi di affidamento dei servizi alle cooperative sociali", in attuazione del Capo IV della Legge Regionale 23/2006;
- la Legge costituzionale 3/2001 ha offerto maggior impulso alle Regioni, promuovendo una concreta applicazione del principio di sussidiarietà orizzontale, al fine di favorire le autonome iniziative dei cittadini e delle loro formazioni sociali per attività di interesse generale;
- la Legge 328/2000 "Legge Quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali" delinea all'articolo 5 i principi di rapporto tra gli enti locali ed il terzo settore per promuovere azioni per il sostegno e la qualificazione dei soggetti operanti in tali servizi;
- il decreto legislativo 163/2006 articolo 2 comma 2 e articolo 69 comma 2, in attuazione delle Direttive Comunitarie 2004/17/CE e 2004/18/CE, sottolinea che le procedure di aggiudicazione di contratti pubblici possono essere occasione per realizzare anche obiettivi sociali, purché i bandi siano opportunamente integrati con clausole sociali;

- la Legge Regione 23/2006 citata – in applicazione dell’articolo 52 del decreto legislativo 163/2006 - introduce una procedura di affidamento riservata a cooperative sociali di tipo B, qualora la maggioranza dei lavoratori da occupare nel servizio oggetto di appalto sia composto da persone svantaggiate o deboli;
- la Legge Regionale 3/2009 “Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro” articolo 25 comma 1 riconosce il ruolo fondamentale della cooperazione sociale come erogatrice di servizi per il lavoro e come strumento per la creazione di opportunità occupazionali;
- la cooperazione sociale di tipo B, attraverso l’inserimento lavorativo di persone svantaggiate, realizza una funzione di pubblica utilità, in quanto soggetto in grado di favorire uno sviluppo economico e sociale centrato sul valore dell’integrazione;
- le cooperative sociali nella Provincia di Padova sono 135, di cui 47 cooperative sociali di tipo B, per un totale di circa 500 persone svantaggiate inserite al lavoro.

**Considerato che:**

- il Progetto IRIS “Innovare la Rete per l’Inclusione Sociale” (Cod. 1753/1/1/2341/2008) approvato con DDR 2143 del 08/08/2008 e selezionato nel quadro del programma operativo cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo (Asse III “Inclusione Sociale”), è promosso dall’Azienda ULSS 16 Padova, in collaborazione con Azienda ULSS 15 Alta Padovana, Azienda ULSS 17 Este, Irecoop Veneto, Provincia di Padova, Consorzio Veneto Insieme, CCS Consorzio Cooperative Sociali, Gruppo Corte, Cooperativa Sociale Solidarietà, Confindustria Padova;
- il Progetto IRIS ha come obiettivo da un lato attuare 20 interventi personalizzati per facilitare l’inserimento o il reinserimento e la permanenza dei soggetti svantaggiati nel mercato del lavoro, dall’altro strutturare, a livello provinciale, una rete di interventi in grado di supportare il lavoro di inclusione sociale e lavorativa dei soggetti svantaggiati;
- obiettivo finale del Progetto IRIS è la formalizzazione della rete provinciale al fine di promuovere nel territorio una strategia locale finalizzata a favorire l’inclusione sociale e lavorativa di soggetti svantaggiati.

**Le parti firmatarie si impegnano a:**

- promuovere e valorizzare la cooperazione sociale di tipo B nel perseguimento dell’interesse generale della Comunità, in quanto attore capace di sostenere e sviluppare l’economia locale valorizzando i soggetti che si trovano in situazioni di marginalità ed esclusione lavorativa;

- rafforzare la partnership pubblico – privato sociale e la promozione di interventi territoriali condivisi nell’ambito delle Politiche Attive del Lavoro;
- avviare una cabina di regia composta dai diversi soggetti firmatari che si riunisce almeno una volta l’anno finalizzata a monitorare l’applicazione del presente accordo di rete e degli interventi di Politiche Attive del Lavoro condivise realizzate nel territorio della provincia di Padova.

In particolare, al fine di sostenere le cooperative sociali di tipo B, gli **Enti Pubblici** si impegnano a:

- favorire l’affidamento in forma diretta per importi stimati, al netto dell’IVA, inferiori alla soglia di rilievo comunitario, ai sensi dell’articolo 5 Legge 381/1991;
- sperimentare affidamenti di servizi attraverso le cosiddette gare riservate di cui al combinato disposto dell’articolo 52 D.lgs. 163/2006 e articolo 13 LR 23/2006.
- Promuovere, tra i criteri per la scelta del contraente quelli suggeriti nell’**Allegato A “Requisiti per la scelta del contraente”**, individuati sulla base dell’articolo 12 LR 23/2006;
- promuovere, per affidamenti di importi sopra soglia comunitaria, l’utilizzo dell’offerta economicamente più vantaggiosa come modalità di aggiudicazione dove la qualità ha un peso non inferiore al 60% rispetto al prezzo, come suggerito nella DGR 4189 del 2007;
- promuovere l’utilizzo di formule matematiche per la attribuzione del punteggio all’elemento prezzo che valorizzino maggiormente la qualità. Ad esempio valorizzare la formula cosiddetta “lineare” in base alla quale:
  - $NN * (BA-po)/BA$ , in quanto orientata a valorizzare maggiormente la qualità
  - dove nn = punteggio attribuito al concorrente i-esimo
  - po = il prezzo offerto in Euro dal concorrente i-esimo
  - BA = base d’asta
- favorire l’utilizzo di clausole sociali di cui all’articolo 2 comma 2 del D.lgs. 163/2006 da inserire nei capitolati di appalto – di cui alcuni esempi all’**Allegato B “Esempi di clausole sociali”** - per appalti sopra soglia comunitaria che premiano progettualità di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati all’interno del servizio oggetto dell’appalto;
- promuovere l’utilizzo di indicatori di valutazione - ex ante, in itinere ed ex post – del progetto di inserimento lavorativo di cui all’**Allegato C “Valutazione del progetto di inserimento lavorativo”**;

In particolare la **cooperazione sociale di tipo B** si impegna a :

- progettare, monitorare e valutare, in stretto raccordo con i servizi pubblici di riferimento (SERT, SIL, ...), i progetti di inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati inseriti, valutati e monitorati sulla base degli indicatori predisposti nell'**Allegato C "Valutazione del progetto di inserimento lavorativo"** qualora coerenti con quanto richiesto dall'Ente Appaltante;
- predisporre, in accordo con l'Ente Appaltante, un report di valutazione e verifica delle prestazioni e dei risultati (articolo 15 LR 23/2006), di cui una traccia all'**Allegato D "Report di valutazione del servizio"**.

Letto, firmato e sottoscritto.



# ACCORDO DI RETE

## PER MIGLIORARE L'INTEGRAZIONE E/O IL REINSERIMENTO LAVORATIVO DEI SOGGETTI SVANTAGGIATI (Provincia di Padova)

### ALLEGATI

#### Premessa

Gli strumenti allegati al presente accordo di rete sono stati costruiti all'interno di un gruppo di lavoro composto da operatori dei Servizi Integrazione Lavorativa delle Aziende ULSS partner e di operatori di inserimento lavorativo delle cooperative sociali di tipo B, favorendo anche momenti di scambio e condivisione di strumenti, competenze ed esperienze.

Gli operatori hanno lavorato insieme su come misurare il valore del sociale, ragionando sugli aspetti qualitativi dei progetti di inserimento ma cercando anche di identificare un riscontro numerico a questi aspetti.

In particolare due sono stati gli aspetti affrontati durante le giornate di attività:

- 1) Definizione e costruzione di criteri di valutazione per la scelta del contraente (articolo 12 LR 23/2006), per affidamenti in forma diretta (articolo 5 Legge 381/1991).
- 2) Definizione e costruzione di criteri di valutazione del progetto di inserimento lavorativo (articolo 12 LR 23/2006), per confrontarsi sulle modalità per misurare non solo gli aspetti quantitativi, ma anche misurare l'esito dei progetti di inserimento, ovvero il risultato e l'efficacia.

Su questi aspetti gli operatori partner hanno creato una serie di indicatori, sia relativi ai criteri soggettivi (articolo 12 LR 23/2006, Allegato A), sia relativi ai criteri oggettivi per la valutazione del progetto di inserimento lavorativo (articolo 12 LR 23/2006, Allegato C), da utilizzare anche per il report finale, come previsto dall'articolo 15 LR 23/2006 (Allegato D).

La definizione di criteri ed indicatori utilizzabili sia per la valutazione del progetto di inserimento lavorativo – in fase di costruzione dei capitolato d'appalto e di aggiudicazione della gara – sia per il monitoraggio e la valutazione finale dello stesso, consente più efficacemente di “collaudare il progetto sociale”, in quanto vengono condivisi – in tutte le fasi – modalità, strumenti e contenuti per la valutazione dei progetti di inserimento.

Nello specifico, gli strumenti allegati all'Accordo di Rete sono:

**Allegato A “Requisiti per la scelta del contraente”**

Contiene i requisiti di accesso al procedimento di convenzionamento o riserva di partecipazione indicati nel Capo IV LR 23/2006 e DGR applicativa 4189/2007. Per ogni requisito individuato dalla normativa regionale sono stati suggeriti una serie di indicatori specifici volti a supportare le Pubbliche Amministrazione nella valutazione dei diversi soggetti a cui assegnare il servizio/lavoro oggetto dell'affidamento.

**Allegato B “Esempi di clausole sociali”**

Contiene alcuni esempi di clausole sociali individuabili dalla Pubblica Amministrazione del territorio regionale in gare d'appalto con criterio di aggiudicazione offerta economicamente più vantaggiosa. Inoltre viene descritto nel dettaglio un esempio di clausola sociale che possa prevedere l'inserimento di soggetti svantaggiati nel servizio/lavoro oggetto della gara d'appalto.

**Allegato C “Valutazione dei progetti di inserimento lavorativo ai sensi dell'articolo 12 LR 23/2006”**

Descrive e approfondisce i criteri oggettivi inerenti il progetto di inserimento lavorativo (articolo 12 LR 23/2006), proponendo, inoltre, la ponderazione del punteggio nei diversi aspetti che compongono la qualità del servizio/lavoro oggetto dell'appalto (ponderazione più precisa in riferimento al progetto di inserimento lavorativo). Per ogni criterio relativo al progetto di inserimento individuato dalla normativa regionale sono stati suggeriti una serie di indicatori specifici volti a supportare le Pubbliche Amministrazione nella valutazione del progetto di inserimento lavorativo.

**Allegato D “Report di valutazione del servizio”**

Contiene una proposta di report per la valutazione del servizio (come previsto dall' articolo 15 LR 23/2006), costruita sulla base degli indicatori individuati per la valutazione dei progetti di inserimento lavorativo (Allegato C).

**ALLEGATO A**  
**Requisiti per la scelta del contraente**

<b>Requisiti di accesso al procedimento di convenzionamento (art. 10 LR 23) o riserva di partecipazione (art. 13 LR 23)</b>			
<b>Criteri/Requisiti</b>		<b>Criteri specifici/indicatori</b>	
<b>Criteri soggettivi (inerenti il soggetto affidatario)</b>	<b>Identità (requisiti di idoneità)</b>	Identità di: Cooperativa sociale di inserimento lavorativo (tipo B)	La cooperativa è iscritta all'Albo delle Società Cooperative, Sezione Cooperative a Mutualità prevalente di diritto, Categoria Cooperative sociali
			Iscrizione Albo Regionale delle Cooperative sociali ai sensi della legge regionale 23/06 nella Sezione B: cooperative sociali di inserimento lavorativo
			Sono ammessi consorzi di cooperative sociali (costituiti in forma di cooperativa sociale ai sensi della legge 381/91) purché le attività siano svolte esclusivamente da cooperative sociali di inserimento lavorativo.
		Eventuali ulteriori requisiti previsti dall'ente affidante (come indicato dalla DGR 4189)	Regolarità con le norme concernenti la revisione periodica cooperativa di cui al D.lgs. 220/2002
			Rispetto delle norme di cui agli articoli 2,3,4,5,6 della Legge 142/2001, relative al rispetto dei diritti di lavoratori e soci lavoratori
			Rispetto delle normative vigenti in materia di previdenza e assicurazione del lavoro
		art. 12 LR 23 c) la previsione puntuale nello statuto del servizio oggetto dell'affidamento	La mission di inserimento lavorativo è definita, formalizzata, condivisa

**Requisiti di accesso al procedimento di convenzionamento (art. 10 LR 23)  
o riserva di partecipazione (art. 13 LR 23)**

<b>Criteri/Requisiti</b>		<b>Criteri specifici/indicatori</b>		
<b>Criteri soggettivi (inerenti il soggetto affidatario)</b>	<b>Identità (requisiti di idoneità)</b>	art. 12 LR 23 a) il radicamento costante nel territorio e il legame organico con la comunità locale di appartenenza finalizzato alla costruzione di rapporti con i cittadini, con i gruppi sociali e con le istituzioni	anni di attività e presenza nella rete territoriale (protocolli, progetti, partecipazione piani di zona ed altri sedi di programmazione)	
			n. di tirocini/inserimenti lavorativi realizzati di persone residenti nel territorio dell'ente affidante	
			relazioni consolidate con i servizi pubblici territoriali ed altri soggetti del territorio	
			relazioni/collegamenti con rete/tessuto produttivo del territorio (imprese, associazioni di imprese, ecc.)	
	<b>Assetto istituzionale Struttura organizzativa</b>	art. 12 LR 23 b) la partecipazione dei vari portatori di interessi nella base sociale e nel governo della cooperativa sociale	forme di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori	
			forme di coinvolgimento e partecipazione delle persone svantaggiate	
		art. 12 LR 23 f) il rispetto delle norme contrattuali di settore;  Struttura organizzativa definita		
	<b>Capacità economica e finanziaria</b>	art. 12 LR 23 d) la solidità di bilancio dell'impresa	Indici di equilibrio economico	
			Indici di equilibrio patrimoniale	
			Indici di equilibrio finanziario	
<b>Capacità tecnica e professionale</b>	Esperienza pregressa	inserimenti lavorativi di persone svantaggiate realizzati		

## ALLEGATO B

### Esempi di clausole sociali per appalti sopra soglia comunitaria

Clausole sociali individuate in gare d'appalto sopra soglia comunitaria con offerta economicamente più vantaggiosa come criterio di aggiudicazione:

<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Il legame con il territorio</li><li>▪ Il numero dei soggetti svantaggiati e la tipologia di svantaggio</li><li>▪ La presenza di progetti di inserimento lavorativo per le persone svantaggiate</li><li>▪ La presenza di programmi formativi individualizzati</li><li>▪ La continuità del programma terapeutico e di inserimento sociale</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Il numero e la qualifica delle figure di sostegno</li><li>▪ L'apporto dei soci volontari</li><li>▪ Il curriculum del responsabile sociale dell'inserimento lavorativo</li><li>▪ Le occasioni di integrazioni sociali previste per le persone svantaggiate</li></ul>
---	---

#### Esempio di clausola sociale:

Ai sensi dell'articolo 69 del d.lgs. n. 163 del 2006 e successive modificazioni, l'impresa che sarà aggiudicataria ha l'obbligo di eseguire l'appalto con l'impiego di .... (è possibile prevedere un numero fisso o una percentuale utilizzato nello specifico servizio) persone svantaggiate di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 381 del 1991 e con l'adozione di specifici programmi di recupero di inserimento lavorativo. A tal fine la ditta si impegna:

- a) a reclutare la/le persone svantaggiata/e da assumere in caso di affidamento del servizio attraverso i servizi competenti (.....) ed a consentire il monitoraggio da parte degli stessi.
- b) \_\_\_\_\_
- c) Il progetto di servizio dovrà contenere oltre a quanto indicato nel capitolato le seguenti indicazioni (*di cui maggiori indicatori all'Allegato C*) che formeranno oggetto di specifica valutazione e di attribuzione di punteggio secondo quanto indicato al punto ... :
  - 1) Qualità, continuità e personalizzazione del programma terapeutico e di inserimento sociale delle persone svantaggiate da inserirsi;
  - 2) Metodologia applicata nella fase di collocazione dei lavoratori inseriti;
  - 3) Metodologia di accompagnamento delle persone inserite durante lo svolgimento del lavoro;
  - 4) Raccordi con eventuali esperienze propedeutiche precedentemente realizzate;
  - 5) Percorsi formativi;
  - 6) Strumenti per lo sviluppo e la stabilizzazione delle opportunità di lavoro per le persone svantaggiate;
  - 7) Presenza di figure qualificate nell'accompagnamento lavorativo.

**ALLEGATO C**

**Valutazione dei progetti di inserimento lavorativo ai sensi dell'articolo 12 LR 23/2006**

Criteri di valutazione										
Criteri					Criteri specifici/indicatori				Criteri art. 12	
<b>Criterio di valutazione: offerta economicamente più vantaggiosa (prezzo + qualità)</b>	<b>Prezzo</b>	40								
	<b>Qualità</b>	60								
	<b>Criteri oggettivi</b> (inerenti il progetto di gestione del servizio: progetto di gestione dei servizi-lavori + progetto di inserimento Lavorativo)									
	Progetto di gestione dei servizi-lavori	40								
	Progetto di inserimento di persone svantaggiate e/o deboli di cui all'art. 3 della LR 23/06	20	Obiettivi specifici / Esiti vs. utenza	2						
	Attività (inserimenti previsti/realizzati)		4-6							
			n. persone (unità equivalenti, giorni lavoro, ...)					mantenimento/continuità nel tempo dell'inserimento lavorativo passaggio/uscita verso assunzione esterna trasformazione di tirocini in assunzioni sviluppo capacità lavorative (progressione di livello)		
				tipologia di persone svantaggiate					quota inserimento lavorativo superiore al 30% Quota > 30% (articolato sia sul totale lavoratori della cooperativa, sia sul /cantiere/commessa/servizio) + inserimento di persone deboli Possibilità di inserimento anche mediante tirocini e progetti di integrazione sociale. N. giorni lavorati/retribuiti	b) numero delle persone svantaggiate e deboli impegnate
							Inserimento di persone di difficile collocabilità certificate dai servizi sociali e sanitari	c) tipologia dello svantaggio		
							Inserimento di persone in carico e su segnalazione dei servizi dell'ente affidante	a) elementi in grado di testimoniare l'organico radicazione territoriale del progetto		

Criteri di valutazione											
Criteri					Criteri specifici/indicatori			Criteri art. 12			
<b>Criterio di valutazione: offerta economicamente più vantaggiosa (prezzo + qualità)</b>	<b>Qualità</b>	60	Criteri oggettivi (inerenti il progetto di gestione del servizio: progetto di gestione dei servizi-lavori + progetto di inserimento Lavorativo)	Progetto di inserimento di persone svantaggiate e/o deboli di cui all'art. 3 della LR 23/06	20	Processi	8-10	Formalizzazione del rapporto di lavoro	Definizione profilo professionale di riferimento, ruolo, mansioni	d) ruolo e profilo professionale di riferimento	
									Inquadramento contrattuale e retributivo con riferimento a CCNL ed accordi territoriali o aziendali),		
									Durata: in coerenza con gli obiettivi del PP		
								Processi formativi	Attività formativa e di supporto per il potenziamento delle capacità relazionali		
									Attività formativa per l'addestramento alla mansione e acquisizione della professionalità		
									Attività formativa/accompagnamento finalizzata all'assunzione esterna		
									Attività formativa e di supporto per il potenziamento delle capacità di accoglienza dell'ambiente di lavoro		
									aggiornamento/formazione continua degli operatori e dei tutor		
								Integrazione con i servizi	Definizione e applicazione di protocolli d'intesa, convenzioni, ecc. con i servizi		
								Progettazione personalizzata e valutazione	E' definito un PP condiviso con la persona e con i servizi. Il PP definisce gli obiettivi specifici (= esiti attesi)		e ) presenza di piani individualizzati contenenti obiettivi a medio e lungo termine
									PP definisce le azioni di valutazione periodica		
								Integrazione con la comunità/ territorio	iniziative e attività extralavorative (diffusione, informazione, eventi,...)		a) elementi in grado di testimoniare l'organico radicamento territoriale del progetto
									Capacità di creare sinergie tra enti		
								Gestione/ garanzia e valutazione della qualità	E' definito e applicato un sistema di valutazione del "servizio" inserimento lavorativo		
									E' applicato un SGQ		
Il SGQ è certificato											
E' rilevata la qualità percepita da diversi portatori d'interesse (utenti, servizi,...)											

Criteri di valutazione										
Criteri							Criteri specifici/indicatori		Criteri art. 12	
<b>Criterio di valutazione: offerta economicamente più vantaggiosa (prezzo + qualità)</b>	<b>Qualità</b>	60	Criteri oggettivi (inerenti il progetto di gestione dei servizi-lavori + progetto di inser. Lav.)	Progetto di inserimento di persone svantaggiate e/o deboli di cui all'art. 3 della L.R. 23/06	20	Risorse	3-5	Risorse strutturali, tecniche		
								Risorse umane	Figure di coordinamento: numero, qualifica, formazione specifica, esperienza	f) numero e qualifica delle eventuali figure di sostegno
									presenza di figure qualificate nell'accompagnamento lavorativo	
								definizione responsabile inserimento lavorativo		



**ALLEGATO D**  
**Report di valutazione del servizio**

<b>Report di valutazione del servizio</b>				
<b>Capitoli</b>	<b>Paragrafi</b>		<b>Descrizione contenuti</b>	<b>Report annuale di Valutazione del servizio</b>
<b>1. Identità</b>	1.1 Elementi di storia ed evoluzione del servizio			Eventuali elementi di conferma e/o di cambiamento rispetto a quanto previsto nel progetto di servizio
	1.2 Orientamento strategico di fondo		Insieme di idee guida, valori, orientamenti metodologici che definiscono l'identità del servizio	Eventuali elementi di conferma e/o di cambiamento rispetto a quanto previsto nel progetto di servizio
<b>2. Obiettivi/ Esiti (outcome)</b>	2.1 Analisi esterna Analisi interna	2.1.1 Analisi esterna: Minacce - opportunità	Analisi evoluzione dei bisogni/domanda	Eventuali elementi di conferma e/o di cambiamento Eventuali considerazioni generali su evoluzione/ cambiamenti dei bisogni e della domanda.
		2.1.2 Analisi interna: Punti di forza - punti di debolezza		
	2.2 Mission del servizio: - definizione - beneficiari/utenza - finalità/obiettivi generali vs/utenza,...	2.2.1 Beneficiari/Utenza (utenti, famiglia, comunità ...)	Utenti Tipologia di utenza, utenza con priorità, flussi di accesso, provenienza, .....	Eventuali elementi di conferma e/o di cambiamento rispetto a quanto previsto nel progetto di servizio
			Famiglia	(se previsto nel progetto)
			Territorio/Comunità	(se previsto nel progetto)
		2.2.2 Obiettivi generali (classificazione Aree)	Obiettivi generali educativi in riferimento all'utente	<b>Valutazione di efficacia/esito Indicatori di esito generale</b>
			Obiettivi generali in riferimento alla famiglia	
			Obiettivi generali in riferimento alla comunità/territorio	
	2.3 Obiettivi specifici	2.3.1 Obiettivi specifici vs. l'utente	In riferimento ai progetti di gruppo/modulo: elementi osservabili - indicatori	<b>NO</b>
			In riferimento ai progetti personalizzati: elementi osservabili-indicatori	<b>Valutazione di efficacia Indicatori di esito specifici</b>
		2.3.2 Obiettivi specifici vs. la famiglia	Elementi osservabili-indicatori	"
		2.3.3 Obiettivi specifici vs. la comunità	Elementi osservabili-indicatori	"

## Report di valutazione del servizio

Capitoli	Paragrafi		Descrizione contenuti	Report annuale di Valutazione del servizio
<b>3. Attività (output)</b>	3.1 Prestazioni/Servizi accessori/Attività generali	Modalità di funzionamento/ fruizione del servizio	Orario - apertura annuale	<b>Valutazione di attività (output)</b> - n. utenti serviti - prestazioni erogate ----- <b>Confronto con quanto previsto nel progetto</b>
			Orario sett./giornaliero	
			Recettività	
			Modalità di fruizione del servizio (Fasce orarie)	
	Servizi accessori (mensa, trasporto, ecc.)			
3.2 Attività specifiche verso gli utenti - attività/laboratori - progetti personalizzati		Attività/prestazioni a favore dell'utenza diretta		
3.3 Attività specifiche verso le famiglie		Attività/prestazioni a favore della famiglia (se prevista come beneficiaria del servizio)	-	
3.4 Attività specifiche verso il territorio		Attività/prestazioni a favore della comunità/territorio (se prevista come beneficiaria del servizio)	-	
<b>4. Processi</b>			Processi organizzativi: metodi, strumenti (processi di entrata uscita utenza, rapporti con i servizi, con il territorio, processi formativi, ecc.)	<b>Valutazione di processi</b> - accesso, valutazione, PEI/PAI, protocolli ecc. elementi di criticità ecc.
<b>5. Risorse (input)</b>	5.1 Risorse strutturali, strumentali e tecnologiche			<b>Valutazione delle risorse (input)</b> impiegate rispetto al progetto <b>Valutazione di efficienza (input/output)</b>
	5.2 Risorse umane			
<b>6. Rilevazione della qualità percepita dai portatori d'interesse:</b> - utenti, famiglia, comunità, enti committenti, operatori			Attività previste di rilevazione della qualità percepita	<b>Valutazione della qualità percepita</b> (in seguito a focus group e questionario all'utenza)
<b>7. Pianificazione/Programmazione economica e finanziaria</b>	Piano/Programma degli investimenti			<b>Valutazione mediante riclassificazione e analisi di bilancio mediante indici e flussi (integrata a livello cooperativa)</b>
	Piano/Programma Economico		Ricavi: in riferimento agli output (valore della produzione, ....) Differenziazione dei ricavi: ente pubblico, quota sanitaria - sociale, partecipazione utenza, altro ...	
			Costi: in riferimento ai processi e risorse	
Piano/Programma Finanziario				
<b>8. Emersione criticità - Definizione piani di miglioramento - Orientamenti e proposte per la progettazione/programmazione futura</b>				<b>Elenco di proposte di piani di miglioramento per superare le criticità</b>
<b>9. Attività di diffusione-comunicazione con i portatori di interesse</b>				

## BIBLIOGRAFIA

- Accornero A., *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna 2000.
- Beck U., *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro, tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Einaudi, Torino 2000.
- Belotti V., *Valutare il lavoro. Gli inserimenti lavorativi dei soggetti in stato di dipendenza in Italia*, Guerini e Associati, Milano 2004, p. 13.
- Brunello S., *Friuli Venezia Giulia e Veneto: una seconda generazione di leggi regionali sulla cooperazione sociale*, in *Impresa Sociale*, aprile – giugno 2007.
- Crosta P. L., "Reti translocali. Le pratiche d'uso del territorio come 'politiche' e come 'politica'." in *Foedus* 7/2003, pp. 5-18;
- Donati P., *Il senso del lavoro fra crisi occupazionale e nuove professionalità*, intervento al seminario "Il lavoro all'inizio del nuovo secolo", Associazione Centro Elis, Roma 2000.
- Gelli F., *"Politica & Politiche. Lo studio di caso? Una domanda di ricerca"* Giuffrè Editore, Milano 2002.
- Hirschman A. O., *"I progetti di sviluppo"*, Franco Angeli Milano, 1975.
- Lanzara G. F., *"Capacità negativa. Competenza progettuale e modelli di intervento nelle organizzazioni"*, Il Mulino, Bologna 1993.
- Isfol, *"Raccomandazioni di Policy. Equal"*, Tielle Media Editore, Roma 2004.
- Lepri C., *L'inserimento lavorativo di persone con disabilità intellettiva: aspetti metodologici e condizioni psicologiche*, in M. Gelati, M.T. Malignano (a cura di), *Progetti di vita per le persone con Sindrome di Down*, Ed. Del Cerro, Pisa 2003.
- Molinatto P. (a cura di), *Se l'aiuto bisogna meritarselo. Intervista a Nicola Negri*, in *Animazione Sociale*, 6/7, 2000.
- Olivetti Manoukian F., *Servizi sotto assedio. Dal progetto politico alla delega onnipotente*, in *Re/immaginare il lavoro sociale*, in I Geki di Animazione Sociale supplemento al n. 1, 2005.
- Pasqualin S., Bolognesi S. (a cura di), *Lavorare con storie difficili*, in I Geki di Animazione Sociale supplemento al n. 6/7, 2008.
- Powel P., *The interrogative mood*, Harper Collins, New York 2009.
- Rifkin J., *La fine del lavoro*, Baldini & Castoldi, Milano, 1997.
- Saccardo A., *I Servizi per l'integrazione lavorativa nel Veneto: tra qualificazione professionale e riconoscimento istituzionale*, in AA.VV., *Non voglio mica la luna*, Ed. Del Cerro, Pisa, 1994.
- Saraceno B., *La fine dell'intrattenimento. Manuale di riabilitazione psichiatrica*. RCS Libri, Milano 2000.
- Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione.
- Decreto legislativo 163/2006 "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE".
- Legge 381/1991 "Disciplina delle cooperative sociali".
- Legge del 12 marzo 1999, numero 68, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"
- Legge Regionale 23/2006 "Norme per la promozione e lo sviluppo della cooperazione sociale" e DGR applicative.
- DGR 2341 del 08/08/08 "interventi per migliorare l'integrazione e /o il reinserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati" - Regione del Veneto Fondo Sociale Europeo POR 2007-2013
- LR 3/2009 "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro"

Stampato nel mese di giugno 2010  
presso la C.L.E.U.P. Cooperativa Libreria Editrice Università di Padova  
Via G. Belzoni, 118/B – Padova (Tel. 049 650261)  
[www.cleup.it](http://www.cleup.it)