

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

Titolo I - Disposizioni generali

- Art. 1 Finalità del Regolamento
- Art. 2 Beneficiari
- Art. 3 Strumenti per la realizzazione degli inserimenti lavorativi
- Art. 4 Stanziamenti
- Art. 5 Competenze e modalità di applicazione
- Art. 6 Trattamento del personale destinatario dell'inserimento lavorativo
- Art. 7 Subentri, nuovi affidamenti e rinnovi

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

- Art. 8 Ambito di applicazione
- Art. 9 Procedure di scelta del contraente
- Art. 10 Contenuto delle offerte
- Art. 11 Criteri per la valutazione dell'offerta
- Art. 12 Subappalto

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

- Art. 13 Ambito di applicazione
- Art. 14 Procedure di scelta del contraente
- Art. 15 Contenuto delle offerte
- Art. 16 Criteri per la valutazione dell'offerta

Titolo IV Monitoraggio e controllo

- Art. 17 Monitoraggio degli inserimenti lavorativi e controllo
- Art. 18 Norma finale

Titolo I

Disposizioni generali

Art. 1 - Finalità del Regolamento

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

2. Rappresentano misure di sostegno a carattere non assistenziale e consentono la piena valorizzazione del capitale umano e sociale di tutta la comunità:

a) la stipulazione di convenzioni con la cooperazione sociale di tipo b

b) l'inserimento di clausole sociali per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati negli appalti pubblici.

3. Il presente regolamento è adottato nel rispetto dei principi comunitari in materia di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e rispetto dell'autonomia organizzativa imprenditoriale nelle procedure contrattuali, nonché delle seguenti norme:

legge 8.11.1991, n. 381; leggi regionali 4.02.1994, n.7 e 18.03.1997, n. 6; legge 12.03.1999, n. 68; legge 12.07.2011; n. 106, D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 e relativo regolamento di applicazione.

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

4. I principi contenuti nel presente regolamento e le finalità perseguite costituiscono criteri di riferimento e di indirizzo per le politiche di inserimento lavorativo delle società e degli enti partecipati, sottoposti a controllo o a vigilanza dal Comune di Bologna.

Art. 2 - Destinatari degli effetti delle disposizioni del regolamento

1. Sono destinatari degli effetti delle disposizioni del presente Regolamento:

1.a) i soggetti di cui all'art. 4 della legge 8.11.1991, n.381; a tal fine si considerano persone svantaggiate: gli invalidi fisici, psichici e sensoriali con un grado di invalidità superiore al 45%; i soggetti in trattamento psichiatrico, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari; i tossicodipendenti e gli alcolisti; i minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare; persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro esterno.

Tale elenco può essere integrato con ulteriori tipologie di svantaggio, a seguito di eventuale emanazione di decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

1.b) le persone in condizione di disabilità fisica, psichica e sensoriale, gli invalidi del lavoro ed invalidi di guerra ai sensi della legge 12.03.1999, n.68 e ss.mm.ii.

1.c) i soggetti svantaggiati individuati dall'art. 2, nn.18 e 19, Regolamento (CE) n.800/2008 della Commissione in data 6.08.2008, recepito con D. Lgs. 13.05.2011, n.70, conv. con modifiche in legge 12.07.2011, n. 106

- chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;

- chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (ISCED 3);

- lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;

- adulti che vivono soli con una o più persone a carico;

- lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;

- membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;

- "lavoratore molto svantaggiato": lavoratore senza lavoro da almeno 24 mesi.

Art. 3 - Strumenti per la realizzazione degli inserimenti lavorativi

1. Il Comune di Bologna promuove politiche di inserimento occupazionale di persone disabili e di persone in condizione di svantaggio sociale attraverso l'attività contrattuale relativa a all'acquisizione di forniture di beni e servizi.

2. Gli uffici, nel procedere in tali attività contrattuali, individuano lo strumento giuridico più opportuno, in relazione alla tipologia ed all'importo del contratto, nel rispetto della normativa vigente e di quanto disposto dal presente regolamento.

3. In particolare, il criterio di aggiudicazione adottato per le procedure di affidamento ai sensi del presente regolamento è quello del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

4. Costituisce strumento per l'attuazione di politiche di inserimento lavorativo l'inserimento delle clausole di cui all'art.69 del D.Lgs. 12.04.2006, n.163.

5. Inoltre, gli uffici possono attivare le procedure di appalto riservato di cui all'art. 52 del D.Lgs. 12.04.2006, n.163.

Art. 4 - Stanziamenti

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

2. Nel calcolo della predetta percentuale è inclusa l'adesione a convenzioni stipulate da centrali di committenza nazionale (CONSIP) e regionale (INTERCENT ER) rispetto alle quali, nel procedimento di aggiudicazione, alla percentuale di valutazione delle clausole sociali sia stato attribuito un peso differente rispetto alla previsione di cui all'art. 16 del presente Regolamento.

3. La Giunta annualmente determina tale percentuale di stanziamento con l'approvazione dello schema di bilancio di previsione e con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione.

Art. 5 - Competenze e modalità di applicazione

1. La Giunta Comunale inserisce tra gli obiettivi annuali previsti nel Piano Esecutivo di Gestione l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate da conseguirsi nel rispetto del presente regolamento mediante affidamento a terzi di forniture di beni e servizi. Procede, inoltre, qualora lo reputi opportuno, contestualmente a determinare le categorie di svantaggio da privilegiare nell'inserimento lavorativo, in riferimento al contesto economico ed occupazionale del momento.

2. Il Direttore Generale, sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta, procede a pianificare congiuntamente ai Direttori di Area/Dipartimento o Settore, le modalità per favorire l'inserimento lavorativo e per garantire il rispetto della percentuale di cui all'art. 4, comma 1, del presente regolamento.

3. I Settori dell'Amministrazione comunale provvedono all'elenco di beni e servizi, che rientrino fra quelli oggetto delle procedure indicate nel presente regolamento ai fini della promozione dell'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio.

4. Il monitoraggio dell'applicazione delle linee di indirizzo e la valutazione del livello di conseguimento del risultato sono di competenza della Direzione Generale e delle strutture organizzative di coordinamento e supporto individuate.

Art. 6 - Trattamento dei destinatari dell'inserimento lavorativo

1. I lavoratori disabili e svantaggiati inseriti in imprese aggiudicatrici di contratti di fornitura di beni o di servizi del Comune di Bologna sono inquadrati secondo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria di riferimento stipulato con le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

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

2.1. le condizioni retributive e previdenziali non siano peggiorative rispetto al contratto nazionale applicato ai lavoratori dipendenti, con riferimento al settore di attività oggetto dell'appalto. In ogni caso le condizioni normative, retributive e previdenziali non possono essere peggiorative rispetto a quelle previste dal contratto nazionale delle cooperative

sociali che fa riferimento per le Tabelle Ministeriali previste dall'art. 87 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, che recepisce le disposizioni della legge 7 novembre 2000, n. 327;

2.2. che sia lasciata alla discrezione del lavoratore la decisione di aderire in qualità di socio o essere inquadrato come dipendente.

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

4. L'aggiudicatario è tenuto, per il personale svantaggiato o disabile, a redigere - possibilmente con la collaborazione dei Servizi sociali o sanitari territoriali - un progetto specifico individuale, che sarà da sottoporre all'accertamento da parte del Comune.

Art. 7 - Subentri, nuovi affidamenti e rinnovi

1. Per i contratti di fornitura di servizi a carattere continuativo, il Comune di Bologna, qualora il bando non preveda l'obbligo - previsto nel CCNL di riferimento - per l'appaltatore subentrante di riassunzione dei lavoratori impiegati nel servizio, richiede che il progetto d'inserimento lavorativo indichi l'impegno a assumere tutti i lavoratori svantaggiati inseriti nel servizio gestito dall'impresa appaltatrice precedente che risultino assunti a tempo indeterminato o determinato almeno tre mesi prima della data di pubblicazione del bando di gara.

2. Il bando di gara può prevedere l'esercizio da parte della stazione appaltante della facoltà di ripetizione dei servizi per ulteriori annualità nel rispetto delle condizioni previste dall'art. 57, comma 5, lett. b), del D.Lgs 12.04.2006, n.163.

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

Art. 8 - Ambito di applicazione

1. Per importi inferiori alla soglia comunitaria, il Comune di Bologna procede alla stipula di convenzioni con cooperative sociali cd. di tipo B) o loro consorzi, regolarmente iscritti agli albi regionali delle cooperative sociali o loro sezioni, impegnate in attività diverse (agricole, industriali, commerciali e di servizi - con esclusione dei servizi socio-sanitari e educativi), a condizione che tali convenzioni siano finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate, anche in deroga alla disciplina in materia di contratti sotto soglia delle pubbliche amministrazioni.

2. I Consorzi possono stipulare convenzioni a condizione che siano costituiti per almeno il 70 per cento da cooperative sociali e che le attività oggetto della convenzione siano svolte esclusivamente da cooperative sociali di inserimento lavorativo.

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

Art. 9 - Procedure di scelta del contraente

1. Nella scelta della procedura per la stipula della convenzione con le cooperative sociali, il Comune di Bologna, di norma procede:

A. per i contratti di importo superiore a 40.000 euro e fino alla soglia comunitaria: la scelta della cooperativa sociale affidataria della fornitura avviene mediante invito a gara ufficiosa rivolta ad almeno 5 (cinque) cooperative sociali con comprovata competenza nel settore di riferimento;

B. per contratti di importo inferiore ai 40.000 euro:

B.1 mediante affidamento diretto, qualora ricorrano particolari condizioni di particolare unicità del prestatore del servizio o della fornitura

B.2 mediante sondaggio esplorativo fra almeno tre cooperative con competenza nel settore di riferimento.

2. Il ricorso diretto alla convenzione diretto deve avere riguardo all'affidamento di servizi strumentali, ossia rivolti direttamente all'amministrazione comunale e riferiti a sue esigenze strumentali, con espressa esclusione dei servizi pubblici locali o comunque erogati ad utenza diretta.

Art. 10 - Contenuto delle offerte

1. Le offerte, presentate secondo le disposizioni di cui al D. Lgs. 12.04.2006, n.163 e ss.mm.ii. e del relativo Regolamento di attuazione, si compongono di una parte tecnica e di una parte economica.

2. L'offerta tecnica comprende, oltre a un progetto tecnico relativo all'attività oggetto della convenzione, un progetto di inserimento lavorativo comprensivo degli elementi conoscitivi idonei consentire una valutazione dell'efficacia dell'intervento, con particolare riferimento a:

2.1. numero, modalità di selezione e di formazione del lavoratore/i;

2.2. tempi e durata del rapporto con il lavoratore/i;

2.3. modalità di inserimento nell'ambiente lavorativo.

3. Nella formulazione dell'offerta, il legale rappresentante della cooperativa sociale invitata, sotto la propria responsabilità, attesta:

3.1. l'assenza delle cause di esclusione di cui all'art. 38 del D.Lgs. n.163/2006,

3.2. l'esperienza tecnica e *curriculare* della cooperativa da cui si evincano le attività imprenditoriali svolte e le esperienze acquisite.

4. Il Comune di Bologna procede alla stipula della convenzione, una volta acquisita la documentazione comprovante la veridicità delle dichiarazioni rese dalla cooperativa sociale.

Art. 11 - Criteri per la valutazione dell'offerta

1. La valutazione delle offerte è svolta effettuata da apposita commissione di gara, di cui è anche chiamato a far parte un esperto di inserimenti lavorativi di soggetti svantaggiati, scelti tra gli operatori dei servizi preposti.

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

3. All'offerta tecnica può essere assegnato, a seconda del tipo e della natura di fornitura di bene o servizio oggetto dell'affidamento, un punteggio di 70 punti, di cui almeno 40 per la valutazione del progetto di inserimento lavorativo.

4. Ogni offerta contiene un progetto di inserimento lavorativo, per il quale può tenersi conto dei seguenti criteri:

- numero di persone svantaggiate inserite ovvero percentuale del monte ore totale di lavoro svolto da soggetti in condizione di svantaggio;

- tipologia di svantaggio;

- modalità di reclutamento e selezione;

- mansioni assegnate e modalità di organizzazione del lavoro, formazione;

- metodologia e strumenti di accompagnamento alle persone inserite e qualifica dell'eventuale personale incaricato del sostegno;

- raccordo e sinergie con l'eventuale servizio di presa in carico delle persone inserite;

- occasioni di integrazione sociale;

- condizioni contrattuali, sviluppo e stabilizzazione del rapporto di lavoro;

- eventuale disponibilità dell'impresa subentrante ad assumere persone svantaggiate impiegate dall'impresa precedente;

- ogni altro elemento di valutazione ritenuto necessario in relazione alla specificità dell'attività affidata.

Art. 12 - Subappalto

1. Le attività oggetto degli affidamenti oggetto del presente regolamento non possono essere oggetto di subappalto nella misura eccedente il 10% (dieci per cento) dell'importo complessivo della convenzione.

2. La possibilità di subappalto è oggetto di espressa indicazione in sede di presentazione dell'offerta.

Titolo III

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

Art. 13 - Ambito di applicazione

1. Il Comune di Bologna, per quanto riguarda gli appalti di forniture di beni e servizi di importo sopra soglia comunitaria, può richiedere particolari condizioni di natura sociale per l'esecuzione del contratto nel rispetto della normativa comunitaria e nazionale vigente.

2. Al fine di sostenere l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, il Comune di Bologna, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 4, della legge n.381/1991, per i servizi e forniture di valore pari o superiore alla soglia di cui all'art.28, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n.163/2006 diversi da quelli socio-sanitari ed educativi, può prevedere, negli atti di gara, fra le condizioni di esecuzione, l'obbligo di eseguire il contratto con l'impiego di persone svantaggiate, di cui all'art.4 della legge su citata n.381/1991, correlativamente all'adozione di specifici programmi di recupero e inserimento lavorativo (cd. "clausole sociali"). Tali clausole rispetto al complesso dell'appalto osservano il principio di proporzionalità.

3. Le norme di riferimento per la definizione dello svantaggio sono: la legge 8 novembre 1991, n. 381 e la normativa regionale di riferimento legge regionale 4 febbraio 1994, n.7 e sm.i., il Regolamento CE n.800/2008 e il decreto legislativo 13 maggio 2011, n. 70, convertito con modificazioni in legge 12 luglio 2011, n. 106.

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

Art. 14 - Procedure di scelta del contraente

1. Il Comune di Bologna procede alla pubblicazione di bandi per l'individuazione degli aggiudicatari, nel rispetto di quanto previsto dal vigente Codice dei contratti e relativo Regolamento di esecuzione ed attuazione.

2. La stazione appaltante indica nel bando il numero minimo di lavoratori da impiegare ovvero la percentuale minima di monte ore totale di lavoro da svolgere con l'impiego di personale svantaggiato per quella specifica attività.

3. Le offerte presentano condizioni migliorative da dimostrare attraverso uno specifico progetto di inserimento lavorativo.

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

5. Il Comune può comunicare all'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici (AVCP) le condizioni sociali particolari che intende inserire nel bando, al fine di ottenere una pronuncia sulla loro compatibilità con il diritto comunitario.

Art. 15 Contenuto delle offerte

1. Le offerte sono valutate secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.
2. L'offerta tecnica comprende, oltre ad un progetto tecnico relativo all'attività oggetto della convenzione, un progetto di inserimento lavorativo comprensivo degli elementi conoscitivi utili a valutare l'efficacia dell'intervento, con particolare riferimento a:
 - 2.1. modalità di selezione e di formazione del lavoratore/i;
 - 2.2. tempi e durata del rapporto con il lavoratore/i;
 - 2.3. modalità di inserimento nell'ambiente lavorativo

Art. 16 - Criteri per la valutazione dell'offerta

1. La valutazione delle offerte è effettuata da apposite commissioni di gara, di cui è chiamato far parte un esperto di inserimenti lavorativi di soggetti svantaggiati, scelto tra gli operatori dei servizi preposti.
2. L'offerta è valutata secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.
3. Nell'ambito del punteggio da assegnare all'offerta tecnica il peso da attribuire al progetto di inserimento lavorativo non può essere inferiore al 15% del punteggio tecnico complessivo.
4. Ogni offerta contiene un progetto di inserimento lavorativo per la cui valutazione si terrà conto dei seguenti criteri:
 - 4.1. numero di persone svantaggiate inserite ovvero percentuale del monte ore totale di lavoro svolto da soggetti in condizione di svantaggio;
 - 4.2. tipologia di svantaggio;
 - 4.3. modalità di reclutamento e selezione;
 - 4.4. mansioni assegnate e modalità di organizzazione del lavoro, formazione;
 - 4.5. metodologia e strumenti di accompagnamento alle persone inserite e qualifica dell'eventuale personale incaricato del sostegno,
 - 4.6. raccordo e sinergie con l'eventuale servizio di presa in carico delle persone inserite;
 - 4.7. occasioni di integrazione sociale;
 - 4.8. condizioni contrattuali, sviluppo e stabilizzazione del rapporto di lavoro;
 - 4.9. eventuale disponibilità dell'impresa subentrante ad assumere persone svantaggiate impiegate dall'impresa precedente;
 - 4.10. ogni altro elemento di valutazione ritenuto necessario in relazione alla specificità dell'attività affidata.
5. Il progetto è presentato anche qualora l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate avvenga mediante ricorso al subappalto.

Titolo IV Monitoraggio e controllo

Art. 17 - Monitoraggio degli inserimenti lavorativi e controllo

1. Le cooperative/aziende affidatarie dell'esecuzione dei contratti, inviano alla stazione appaltante - entro tre mesi dall'avvio dell'attività - il piano esecutivo di inserimento lavorativo individuale ed una relazione annuale.
2. Le stazioni appaltanti segnalano agli Uffici di Piano gli affidamenti effettuati con convenzioni ai sensi della legge 8 novembre 1991, n. 381 a cooperative di tipo B e gli affidamenti realizzati con inserimento di clausole sociali.
3. Il Comune provvede a rilevare le eventuali criticità, i volumi di affidamento, la riserva applicata, il numero e la tipologia di persone svantaggiate inserite.
4. Ogni tre mesi gli Uffici di Piano inviano i dati ed i progetti di inserimento lavorativo ad una Commissione provinciale appositamente costituita (composta da funzionari della Provincia, dei Comuni e dell'Ausl) dalla Provincia di Bologna al fine di consentire i controlli a campione sugli affidamenti per verificare l'effettiva applicazione del progetto di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.
5. La violazione dell'obbligo assunto con la sottoscrizione della convenzione o del contratto di

indicare la percentuale e le tipologie di soggetti svantaggiati da inserire comporta inadempimento contrattuale.

6. L'Amministrazione Comunale predispone un report annuale pubblico che specifichi le risorse impiegate, i progetti avviati e l'andamento degli stessi, gli esiti dei monitoraggi effettuati e lo stato di applicazione del presente regolamento. Il report include anche i dati riferiti alle politiche di inserimento lavorativo dei soggetti di cui al presente regolamento implementati dalle società e dagli enti partecipati del Comune di Bologna.
7. L'Ufficio di Piano chiede trimestralmente anche alle aziende controllate dal Comune di Bologna, società ed enti partecipati, gli appalti affidati e i progetti di inserimento lavorativo da inviare alla Commissione provinciale.

Art. 18 - Norma finale

1. Dopo un anno dalla entrata in vigore del presente Regolamento, si procede a verifica dello suo stato di applicazione, provvedendo, qualora necessario, agli eventuali adeguamenti.

2. Il procedimento di verifica dello stato di applicazione di cui al comma 1 prevede il coinvolgimento delle parti sociali anche nella ricerca e individuazione di proposte di miglioramento della qualità e dell'efficacia del presente regolamento.