

# CAPITOLATO SPECIALE D'ONERI



Provincia di Genova



Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche  
per l'Orientamento e la Formazione



REGIONE LIGURIA

PROGETTO COFINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – P.O.R. OB.2 2007-2013

<b>OGGETTO</b>	<i>Gestione dei servizi per l'inclusione socio-lavorativa di persone disabili e/o in situazione di svantaggio</i>
----------------	---

<b>AMMINISTRAZIONE AGGIUDICATRICE</b>	<i>Provincia di Genova</i>
---------------------------------------	----------------------------

<b>STAZIONE APPALTANTE</b>	<i>Provincia di Genova Area 03 Servizio gare e contratti</i>
----------------------------	--

<b>COMMITTENTE - CONTRAENTE</b>	<i>Provincia di Genova Area 09 Politiche del lavoro</i>
---------------------------------	---

<b>RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO</b>	<i>Prato Lidia</i>
--------------------------------------	--------------------

<b>DEFINIZIONI</b>	
<b>Provincia</b> .....	<i>La Provincia di Genova, nella sua qualità di amministrazione aggiudicatrice, stazione appaltante e contraente</i>
<b>Soggetto aggiudicatario</b> .....	<i>Il soggetto che ha presentato la migliore offerta in base ai criteri di aggiudicazione e che è stato formalmente dichiarato aggiudicatario</i>
<b>Concorrente/i</b> .....	<i>I soggetti ammessi a partecipare alla gara</i>
<b>Appaltatore</b> .....	<i>Il soggetto aggiudicatario, in forma singola, associata o consorziata, che stipula il contratto di appalto</i>
<b>Fornitore</b> .....	<i>Il termine può essere utilizzato con riferimento all'Appaltatore</i>

<b>SOMMARIO</b>	
	<i>Pagina</i>
SEZIONE PRIMA –PRESCRIZIONI TECNICHE	4
<i>Articolo 1</i> <i>Oggetto</i> .....	4
<i>Articolo 2</i> <i>Riferimenti normativi</i> .....	4
<i>Articolo 3</i> <i>Finalità</i> .....	5

<b>SOMMARIO</b>	
	<i>Pagina</i>
<b>Articolo 4</b> <i>Descrizione delle prestazioni richieste</i> .....	5
4.1 <i>Servizio di orientamento</i> .....	5
4.2 <i>Servizio di mediazione al lavoro legge 12 marzo 1999, n. 68</i> .....	6
4.2.1. <i>Collocamento mirato</i> .....	6
4.2.2. <i>Percorsi di mediazione al lavoro</i> .....	6
4.2.3. <i>Interventi di sostegno per disabili occupati e imprese</i> .....	6
4.3 <i>Servizio di mediazione al lavoro - Inclusione</i> .....	7
4.3.1. <i>Percorsi di mediazione al lavoro – Inclusione</i> .....	7
4.3.2. <i>Percorsi di mediazione al lavoro per persone con problemi di salute mentale</i> .....	7
4.4 <i>Intermediazione culturale</i> .....	7
4.5 <i>Coordinamento</i> .....	8
4.6 <i>Monitoraggio</i> .....	8
<b>Articolo 5</b> <i>Sede delle prestazioni</i> .....	8
<b>Articolo 6</b> <i>Svolgimento delle attività</i> .....	9
<b>Articolo 7</b> <i>Standard qualitativo</i> .....	9
<b>Articolo 8</b> <i>Risorse umane</i> .....	9
8.1 <i>Requisiti professionali</i> .....	9
8.2 <i>Gestione delle risorse umane</i> .....	10
<b>SEZIONE SECONDA – CONDIZIONI CONTRATTUALI</b> .....	<b>11</b>
<b>Articolo 9</b> <i>Oneri a carico dell’Appaltatore</i> .....	<b>11</b>
<b>Articolo 10</b> <i>Obblighi derivanti dai rapporti di lavoro</i> .....	<b>11</b>
<b>Articolo 11</b> <i>Obblighi in materia di sicurezza</i> .....	<b>11</b>
<b>Articolo 12</b> <i>Tutela della riservatezza</i> .....	<b>12</b>
<b>Articolo 13</b> <i>Durata del contratto</i> .....	<b>12</b>
<b>Articolo 14</b> <i>Corrispettivo</i> .....	<b>12</b>
<b>Articolo 15</b> <i>Pagamenti</i> .....	<b>13</b>
<b>Articolo 16</b> <i>Clausole di divieto</i> .....	<b>13</b>
<b>Articolo 17</b> <i>Penali</i> .....	<b>13</b>
<b>Articolo 18</b> <i>Risoluzione del contratto</i> .....	<b>14</b>
<b>Articolo 19</b> <i>Facoltà di recesso</i> .....	<b>14</b>
<b>Articolo 20</b> <i>Garanzie per l’esecuzione del contratto</i> .....	<b>15</b>
<b>Articolo 21</b> <i>Controversie</i> .....	<b>16</b>
<b>Articolo 22</b> <i>Clausole finali</i> .....	<b>16</b>
<b>SEZIONE TERZA – VALUTAZIONE DELL’OFFERTA</b> .....	<b>17</b>
<b>Articolo 23</b> <i>Criteri di aggiudicazione</i> .....	<b>17</b>
23.1 <i>Fattori ponderali</i> .....	<b>17</b>
23.2 <i>Valutazione elemento (a)</i> .....	<b>17</b>
23.3 <i>Valutazione elemento (b)</i> .....	<b>17</b>
23.4 <i>Valutazione elemento (c)</i> .....	<b>18</b>

**SOMMARIO**

	<i>Pagina</i>
23.5 Valutazione elemento (d) .....	18
Articolo 24 Offerta tecnica .....	18
24.1 Relazione metodologica .....	18
24.2 Organico dedicato al servizio .....	19
24.3 Capacità tecnica risultante dalla simulazione di casi operativi .....	19
Articolo 25 Offerta economica .....	20

**SEZIONE PRIMA –PRESCRIZIONI TECNICHE****Articolo 1      Oggetto**

Oggetto del presente capitolato è l’affidamento della gestione dei servizi di sostegno all’inserimento lavorativo di:

- (a) persone disabili e categorie protette ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 fra cui
- (b) persone segnalate dal circuito penale
- (c) persone segnalate dai servizi socio sanitari o dai centri per l’impiego della Provincia di Genova
- (d) stranieri in situazione di particolare criticità di inserimento lavorativo

nell’ambito della programmazione del P.O. Regione Liguria OB2 “Competitività regionale e occupazione” di azioni cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo.

L’appalto, di durata biennale, è suddiviso in due lotti con i seguenti importi a base di gara, complessivi per le due annualità contrattuali:

**Lotto 1 – Area Genovese**

Importo a base di gara € 1.723.400,00 al netto degli oneri fiscali, risultanti dalla somma delle seguenti componenti:

- a corpo, erogazione dei servizi di orientamento e mediazione al lavoro (descritti all’articolo 4 del presente capitolato) ..... € 1.623.400,00
- a misura, € 500 per ogni assunzione realizzata, fino a un massimo di 200 assunzioni nel biennio.....€ 100.000,00

**Lotto 2 – Area del Tigullio**

Importo a base di gara € 611.950,00 al netto degli oneri fiscali, risultanti dalla somma delle seguenti componenti:

- a corpo, erogazione dei servizi di orientamento e mediazione al lavoro (descritti all’articolo 4 del presente capitolato) .....€ 591.950,00
- a misura, € 500 per ogni assunzione realizzata, fino a un massimo di 40 assunzioni nel biennio.....€ 20.000,00

Per assunzione si intende un contratto legale di lavoro dipendente di durata almeno semestrale, di persone con almeno una delle seguenti caratteristiche:

- (1) persone con età superiore a 50 anni
- (2) persone con invalidità civile superiore al 79%
- (3) persone con invalidità riconosciuta a fronte di prevalente disabilità nell’area psichica
- (4) persone segnalate dal circuito penale
- (5) donne
- (6) persone disabili assunte in azienda non soggetta a obbligo legge 12 marzo 1999, n. 68.

In caso di compresenza di più caratteristiche i bonus non sono cumulabili.

**Articolo 2      Riferimenti normativi**

Normativa generale sul decentramento in materia di mercato del lavoro: decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, decreto legislativo n. 469/1997, legge regionale della Liguria n. 27/1998), in base alle quali la Provincia esercita la funzione di programmazione, organizzazione ed erogazione dei servizi in materia di collocamento, di preselezione ed incontro tra domanda e offerta di lavoro, di politica attiva del lavoro.

Normativa generale sulla riforma regolamentare del collocamento e della certificazione dello stato di

disoccupazione: decreto legislativo n. 181/2000, decreto legislativo n. 297/2002; e sulla liberalizzazione del mercato del lavoro: legge n. 196/1997, legge 30/2003, decreto legislativo 276/2003; Disposizioni regionali D.G.R. n. 811/2003.

Normativa specifica sul diritto al lavoro delle persone disabili: legge 12 marzo 1999, n. 68, decreto legislativo n. 333/2000 e altri decreti attuativi; legge regionale della Liguria n. 15/2003, che stabiliscono il principio del "collocamento mirato" in aziende con quote d'obbligo.

Altra normativa specifica, sul diritto al lavoro di soggetti in situazione di svantaggio:

- (a) Legge n. 354/1975 "Norme sull'ordinamento penitenziario e sull'esecuzione delle misure limitative e privative della libertà" e successive modifiche e integrazioni;
- (b) Legge n. 381/1991 "Disciplina delle cooperative sociali" e successive modifiche e integrazioni;
- (c) Legge n. 328/2000 "Legge quadro per la realizzazione di un sistema integrato di interventi e Servizi Sociali";
- (d) Legge regionale della Liguria n. 12/2006 "Promozione del sistema integrato di servizi sociali e sociosanitari";
- (e) Testo unico n. 286/1998 "Disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero" e successive modificazioni.
- (f) Legge regionale n. 7/2007: "Norme per l'accoglienza e l'integrazione sociale delle cittadine e dei cittadini stranieri immigrati"

### **Articolo 3 Finalità**

Le finalità dei servizi di sostegno all'inserimento lavorativo mirato rivolti a persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, e alle imprese sono:

- (1) Sviluppare percorsi di orientamento finalizzati a valutare l'occupabilità e a favorire l'occupazione attraverso la definizione di progetti personalizzati di inserimento lavorativo;
- (2) sostenere tali persone, quando disponibili al lavoro e occupabili, nella ricerca di un'occupazione attraverso l'utilizzo di percorsi di mediazione o con il solo collocamento mirato;
- (3) offrire alle imprese un supporto nella scelta delle risorse umane sopra descritte e per l'integrazione delle stesse nell'organizzazione aziendale;
- (4) offrire alle persone disabili e alle imprese sostegno nelle situazioni critiche che si vengono a creare in costanza di rapporto di lavoro, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68.

### **Articolo 4 Descrizione delle prestazioni richieste**

#### **4.1 Servizio di orientamento**

Sono previste le seguenti attività:

Accoglienza della persona (già iscritta al Collocamento Disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, o iscritta al Centro per l'Impiego, o segnalata dai Servizi Territoriali): prima analisi della domanda e della sua congruità.

Erogazione di informazioni inerenti la normativa vigente in materia di occupazione e mercato del lavoro, l'offerta dei Servizi per l'Impiego, dell'Ufficio Inclusione e dei servizi della rete territoriale, gli adempimenti relativi ai Centri Provinciali per l'Impiego e al Collocamento Disabili.

Colloquio orientativo rivolto soprattutto a condividere attitudini, capacità, potenzialità e motivazione della persona nei confronti del lavoro.

Presenza in carico e presidio del percorso - intesi come avvio della persona ad un progetto di transizione al lavoro attraverso l'ausilio di risorse interne (servizi provinciali di mediazione al lavoro e di formazione) ed esterne (servizi territoriali, agenzie convenzionate) e monitoraggio del percorso stesso.

Colloqui di approfondimento della situazione personale ed eventuale ridefinizione dei percorsi individualizzati.

Raccordo con i Centri per l'impiego o con il Servizio Formazione professionale per l'accesso ai servizi formativi dedicati alle persone in cerca d'occupazione (voucher, corsi a catalogo, corsi specifici per disabili, corsi per donne in situazione di svantaggio).

Attività di back office, che comprendono: le riunioni dell'équipe operativa; la registrazione dei dati relativi all'utenza con le modalità previste dal sistema informativo dell'Ufficio Inclusione e dell'Area; la candidatura ad eventuali servizi di transizione al lavoro, la ricerca - produzione - organizzazione di documentazione informativa di supporto all'attività orientativa; il raccordo con gli operatori dei Servizi e delle Agenzie territoriali coinvolte nei percorsi individualizzati; il raccordo con i Centri per l'impiego.

Compilazione di report mensili sull'attività svolta (da definire con l'Ufficio inclusione socio lavorativa e collocamento disabili) e gestione informatizzata dei relativi dati.

#### **4.2 Servizio di mediazione al lavoro legge 12 marzo 1999, n. 68**

Il servizio è rivolto ai soggetti disabili e categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68.

##### **4.2.1 Collocamento mirato**

Accoglienza delle persone segnalate dal servizio di orientamento (persone disabili art. 1 legge 12 marzo 1999, n. 68, persone iscritte nelle categorie protette art. 18 68/99), disponibili al lavoro e occupabili.

Attività di candidatura delle persone segnalate coerente con i profili indicati dalle aziende che ne fanno richiesta con l'utilizzo di metodologie e strumenti appropriati al fine di realizzare inserimenti lavorativi nello spirito della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Compilazione di report mensili sull'attività svolta (da definire con l'ufficio inclusione socio lavorativa e collocamento disabili) e gestione informatizzata dei relativi dati.

##### **4.2.2 Percorsi di mediazione al lavoro**

Accoglienza delle persone segnalate dal Servizio di orientamento (persone disabili art. 1 legge 12 marzo 1999, n. 68, persone iscritte nelle categorie protette art. 18 legge 12 marzo 1999, n. 68, disponibili al lavoro e occupabili.

Attivazione di percorsi di mediazione al lavoro attraverso l'impiego di diverse metodologie e strumenti (colloquio individuale, attività di gruppo, attivazione di stage e o tirocinio) per un tempo massimo di nove mesi dalla presa in carico della persona.

Raccordo con il Servizio imprese legge 12 marzo 1999, n. 68 per la presa in carico di aziende disponibili all'attivazione di percorsi di stage e tirocinio finalizzati all'assunzione.

Monitoraggio periodico della situazione delle aziende in carico con il Servizio imprese legge 12 marzo 1999, n. 68.

Ricerca autonoma di aziende interessate ad accogliere persone da avviare con strumenti di mediazione al lavoro (stage, tirocinio) finalizzati all'assunzione; in particolare la ricerca va indirizzata verso le imprese che, avendo meno di quindici dipendenti, non risultano in obbligo rispetto alla legge 12 marzo 1999, n. 68

##### **4.2.3 Interventi di sostegno per disabili occupati e imprese**

Accoglienza delle persone segnalate dal Servizio di orientamento (disabili articolo 1 legge 12 marzo 1999, n. 68).

Attivazione di percorsi di tre tipologie differenti:

- (a) Sostegno al lavoratore e all'impresa nella fase iniziale dell'inserimento
- (b) Sostegno al lavoratore e all'impresa in situazioni critiche che si vengono a creare successivamente all'assunzione, con l'obiettivo di facilitare la permanenza del lavoratore nell'azienda.
- (c) Sostegno al lavoratore che, per particolari criticità, richiede di essere ricollocato in altra impresa

Il tempo massimo di durata dell'intervento di sostegno è di sei mesi.

Presentazione di un report conclusivo con l'esito di ogni percorso di sostegno realizzato, da inviare all'Ufficio

inclusione e collocamento disabili e al Servizio orientamento

Compilazione di report mensili sull'attività svolta (da definire con l'Ufficio inclusione socio lavorativa e collocamento disabili) e gestione informatizzata dei relativi dati.

#### **4.3 Servizio di mediazione al lavoro - Inclusione**

Il servizio è rivolto ai soggetti di cui al punto 1 non rientranti nelle categorie previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, o che necessitano di una fase più lunga di mediazione.

##### **4.3.1 Percorsi di mediazione al lavoro – Inclusione**

Accoglienza delle persone segnalate dal Servizio di orientamento (persone inviate dal circuito penale, dai servizi socio-sanitari, dai Centri per l'impiego della Provincia di Genova, stranieri con particolari criticità) disponibili al lavoro e occupabili.

Attivazione di percorsi di mediazione al lavoro attraverso l'impiego di diverse metodologie e strumenti (colloquio individuale, attività di gruppo, stage, tirocinio,...) per un tempo massimo di nove mesi dalla presa in carico della persona.

Ricerca autonoma di aziende interessate ad accogliere persone da avviare con strumenti di mediazione al lavoro (stage,tirocinio) finalizzati all'assunzione.

##### **4.3.2 Percorsi di mediazione al lavoro per persone con problemi di salute mentale**

Accoglienza delle persone segnalate dal Servizio di orientamento, motivate a compiere un percorso individualizzato di transizione verso il lavoro ma che necessitano di metodologie specifiche in relazione ai problemi di natura psichiatrica.

Attivazione di moduli di socializzazione al lavoro attraverso l'impiego di diverse metodologie e strumenti (colloqui individuali orientativi o formativi, attività di gruppo, laboratori di formazione, stage osservativi,...) per un tempo massimo di 2 mesi dalla presa in carico della persona.

Attivazione di percorsi di mediazione al lavoro attraverso l'impiego di diverse metodologie e strumenti orientativi e di transizione al lavoro (colloquio individuale, attività di gruppo, stage, tirocinio,...) per un tempo massimo di 18 mesi dalla presa in carico della persona.

Ricerca autonoma di aziende interessate ad accogliere le persone in carico per esperienze di formazione/orientamento in situazione (stage, tirocinio), anche finalizzati all'assunzione. In particolare la ricerca va indirizzata verso le imprese congruenti con la necessità formativa e con il profilo professionale delle persone in carico.

Raccordo con il Servizio imprese L. 68/99 e con il Servizio di mediazione al lavoro disabili (Collocamento mirato) per l'inserimento delle persone che hanno concluso il percorso e sono iscritte al Collocamento disabili.

##### **Per i percorsi di cui ai punti 4.2.2 (mediazione al lavoro ex lege n. 68/1999) e 4.3.1 - 4.3.2 (mediazione al lavoro - inclusione):**

Presentazione di un report conclusivo con l'esito di ogni percorso di mediazione realizzato, da inviare al Servizio di orientamento.

Compilazione di report mensili sull'attività svolta (da definire con l'Ufficio inclusione socio lavorativa e collocamento disabili) e gestione informatizzata dei relativi dati.

Raccordo con i Centri per l'impiego per l'accesso ai servizi ordinari dedicati alle persone in cerca d'occupazione ( servizio Match, voucher, autoimprenditoria).

Monitoraggio periodico delle prese in carico, coordinamento con Ufficio inclusione e collocamento disabili e gestione informatizzata dei relativi dati.

#### **4.4 Intermediazione culturale**

Nel caso in cui Servizi di orientamento e mediazione siano rivolti a cittadini stranieri extracomunitari,l'appaltatore dovrà fornire un supporto di mediazione culturale, per agevolare la reale accessibilità della persona ai servizi offerti e agli strumenti utilizzati.

#### **4.5 Coordinamento**

L'Appaltatore è tenuto a rispettare quanto previsto in merito al coordinamento delle attività.

Per quanto riguarda il coordinamento tra l'Appaltante e l'Appaltatore, si prevedono raccordi a tre livelli:

- (A) **Coordinamento generale:** tra Direzione dell'Area (o persona delegata) e Direzione dell'Appaltatore. Si definiscono in questa sede gli obiettivi da raggiungere e la pianificazione delle attività dei servizi da erogare, secondo quanto proposto nell'offerta e quanto indicato dall'Amministrazione, formalizzato in apposito cronoprogramma; si effettuano incontri periodici (indicativamente trimestrali) per il monitoraggio generale degli esiti delle attività, e per l'attivazione di progetti specifici.
- (B) **Coordinamento di sistema:** tra Responsabile dell'Ufficio Inclusione, Funzionari provinciali referenti dei singoli settori di intervento (legge 68, inclusione, psichiatria), Coordinatori dei servizi dell'Appaltatore. Il Coordinamento di sistema ha la funzione di valutare i processi che regolano le relazioni tra servizi e di pianificare gli interventi correttivi e migliorativi rispetto ai processi valutati, assicurandone l'integrazione; gli incontri avranno cadenza indicativamente bimensile.
- (C) **Coordinamento di filiera:** tra i Funzionari provinciali referenti dei singoli settori e gli Operatori (sia dei servizi di orientamento che di mediazione) dell'Appaltatore dedicati ai singoli settori di intervento. Il Coordinamento di filiera ha la funzione di monitorare e valutare l'erogazione dei servizi rivolti ai singoli "target" e i loro esiti e di fornire input per lo sviluppo di nuovi progetti e servizi; gli incontri avranno cadenza indicativamente mensile.

Il soggetto aggiudicatario del lotto 1 – Area Genovese deve indicare un coordinatore del servizio di orientamento e un coordinatore del servizio di mediazione.

Il soggetto aggiudicatario del lotto 2 – Area del Tigullio deve indicare un Coordinatore unico per tutti i servizi compresi nell'appalto.

I Coordinatori hanno il compito di garantire i raccordi funzionali tra le attività di orientamento, mediazione ex lege n. 68/1999 e mediazione inclusione, nonché di promuovere il lavoro di rete sui singoli territori, in collaborazione e secondo le linee stabilite dall'Amministrazione.

#### **4.6 Monitoraggio**

Gli operatori dell'Appaltatore sono tenuti all'utilizzo puntuale e corretto del sistema informativo/informatico dell'Area Politiche del Lavoro/Ufficio Inclusione, con i tempi e le modalità descritte nell'articolo 4.

In sede di coordinamento generale, di sistema e di filiera, saranno monitorati i risultati e le criticità emerse nel lavoro per sviluppare conseguenti strategie di intervento. In queste sedi vengono individuati e utilizzati gli strumenti di monitoraggio finalizzati all'osservazione qualitativa, anche attraverso rilevazioni campionarie della soddisfazione dell'utenza (persone e aziende) e quantitativa dello svolgimento del servizio.

### **Articolo 5 Sede delle prestazioni**

I servizi oggetto del presente appalto saranno organizzati territorialmente come di seguito indicato:

#### Servizio di orientamento

Unità operativa della Provincia in Genova, Via Cesarea, 14

Unità operativa della Provincia in Chiavari, Viale Millo, 13b

#### Servizi di mediazione al lavoro

Unità operativa presso la sede operativa indicata dall'Appaltatore in Comune di Genova

Unità operativa presso la sede operativa indicata dall'Appaltatore in Comune di Chiavari

Le attività possono richiedere spostamenti in altre sedi indicate dalla Provincia, nell'ambito del proprio territorio.

**Articolo 6 Svolgimento delle attività**

Le attività standard dei Servizi si articolano in 36 ore settimanali. I Servizi di orientamento operano con una suddivisione delle 36 ore settimanali in 24 ore di front-office e 12 ore di back-office secondo l'orario indicato in allegato A.

I Servizi di mediazione al lavoro operano nelle 36 ore settimanali in piena autonomia organizzativa secondo l'orario indicato in allegato A offrendo la garanzia di risposta telefonica e ricevimento clienti (persone e aziende) per un tempo minimo di 2 ore al giorno.

Al fine di migliorare l'offerta dei servizi per target specifici di utenza e/o per la realizzazione di progetti particolari, potranno essere concordati orari e modalità lavorative differenti da quanto previsto nell'allegato A sempre entro l'orario complessivo contrattualmente concordato.

In caso di assenza imprevista di operatori dei Servizi di orientamento e mediazione al lavoro, l'Appaltatore deve provvedere alla sostituzione entro il giorno successivo. In caso di mancata o tardiva sostituzione nei giorni successivi vengono applicate le penali previste all'articolo 17. In ogni caso va comunque garantita l'esecuzione del servizio, sulla base dell'offerta contrattualmente sottoscritta.

**Articolo 7 Standard qualitativo**

L'Appaltatore prende atto che l'Area 09 Politiche del Lavoro ha svolto il percorso di certificazione ISO 9001:2000 e s'impegna ad uniformarsi e ad applicare i flussi, le procedure e le istruzioni e la modulistica, come definiti dal sistema di gestione per la qualità dell'Area.

L'Appaltatore deve garantire un servizio allineato, nell'erogazione e negli obiettivi, agli standard indicati all'articolo 4 del presente capitolato, e nelle circolari ed adempimenti rilasciati o rilasciabili dall'Area Politiche del lavoro.

L'Appaltatore si impegna ad adeguarsi ai sistemi di qualità, certificazione e accreditamento, qualora le normative comunitarie, nazionali o regionali lo prescrivano.

**Articolo 8 Risorse umane**

L'appaltatore deve avvalersi di personale dotato delle conoscenze e competenze, così come indicato nell'Allegato tecnico B, in misura numerica e qualitativa tale da soddisfare tutte le esigenze dei servizi sopra descritti.

Il numero di operatori impegnati nelle attività sopra descritte deve essere congruo rispetto al bacino di utenza potenziale descritto nell'Allegato tecnico C, alle caratteristiche delle prestazioni descritte al punto 4 e alle competenze richieste agli operatori, di cui all'Allegato tecnico B.

Le risorse umane costituenti il gruppo di lavoro devono corrispondere a quanto dichiarato nell'offerta di gara ed avere lo standard professionale e contrattuale indicati nell'offerta stessa dall'appaltatore.

L'Appaltatore ha l'obbligo di presentare all'Area Politiche del lavoro entro 10 giorni naturali, consecutivi e successivi alla comunicazione di aggiudicazione, l'elenco del personale dedicato al servizio, corredato per ciascun soggetto dal relativo contratto di lavoro stipulato, nonché comprovarne le conoscenze e le competenze mediante produzione dei titoli di studio e di attestati di frequenza a corsi di formazione e/o aggiornamento specifici, esperienze pregresse documentate, attività di docenza documentate, partecipazioni a ricerche e pubblicazioni. Detto elenco deve corrispondere a quello prodotto in sede di gara.

**8.1 Requisiti professionali**

Per l'espletamento del servizio la ditta aggiudicataria dovrà avvalersi di personale dotato delle competenze e conoscenze descritte nell'Allegato Tecnico B.

È richiesta un'esperienza professionale, nell'ambito di attività analoghe, di almeno un anno per gli orientatori e i mediatori, e di due anni per i coordinatori; costituisce titolo preferenziale aver maturato tale esperienza presso servizi pubblici.

Costituisce obbligo contrattuale l'adeguamento delle risorse professionali ad eventuali standard minimi fissati da normative nazionali e regionali in merito ai profili professionali, che possano essere approvate successivamente all'emissione del bando e all'assegnazione del servizio.

Costituisce inoltre obbligo contrattuale l'aggiornamento formativo permanente del personale dedicato ai servizi. L'appaltatore è tenuto a presentare un piano annuale di formazione delle risorse umane i cui contenuti saranno concordati con l'Ufficio Inclusione. L'Appaltatore è tenuto inoltre a far partecipare il proprio personale ad iniziative formative e/o di supervisione promosse dalla Provincia nell'ambito del normale orario di lavoro.

## **8.2 Gestione delle risorse umane**

In caso di successive esigenze di sostituzione di operatori già accreditati dalla Provincia, l'Appaltatore dovrà fare richiesta scritta di accreditamento del nuovo operatore all'Area 09 Politiche del Lavoro – Ufficio inclusione socio-lavorativa e collocamento disabili, producendo il curriculum e il contratto di lavoro stipulando con il sostituto.

In caso di assenza temporanea di uno o più operatori dalle sedi di servizio, l'Appaltatore dovrà comunque garantire la continuità del servizio, attraverso operatori diversi, previamente accreditati dall'Amministrazione sulla base del curriculum e del contratto prodotto. In caso di mancata sostituzione, verranno applicate le penali di cui all'articolo 17.

La Provincia si riserva di chiedere all'Appaltatore in alternativa all'applicazione della penale di cui al punto 2 dell'articolo 17, il recupero della prestazione di servizio da svolgersi in altro periodo contrattuale. La Provincia si riserva la facoltà di chiedere la sostituzione del personale che dovesse non soddisfare le prestazioni oggetto del servizio.

L'Appaltatore deve provvedere alla sostituzione entro 10 giorni dal ricevimento della comunicazione della Provincia. La Provincia fornirà all'Appaltatore uno strumento di rilevazione delle presenze in servizio che verrà utilizzato per la comunicazione dei relativi dati, contestualmente alle fatture emesse per la gestione dei servizi.

**SEZIONE SECONDA – CONDIZIONI CONTRATTUALI****Articolo 9 Oneri a carico dell'Appaltatore**

Sono a carico dell'Appaltatore gli oneri e le spese per la sede operativa del servizio di mediazione e delle risorse strumentali per l'erogazione degli stessi.

Per il servizio di orientamento l'Appaltatore usufruisce dei locali e delle risorse strumentali messe a disposizione dalla Provincia.

**Articolo 10 Obblighi derivanti dai rapporti di lavoro**

L'assunzione del personale deve avvenire nel rispetto della normativa vigente e il rapporto di lavoro deve essere regolato dai contratti collettivi di categoria, nonché da quelli integrativi territoriali.

Gli oneri retributivi, previdenziali, assistenziali e assicurativi, nonché tutti gli adempimenti normativi, sono a carico dell'Appaltatore, senza che possa essere avanzata nei confronti della Provincia alcuna rivendicazione da parte del personale dell'Appaltatore.

L'Appaltatore s'impegna ad applicare, nei confronti dei propri dipendenti condizioni normative e retributive non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi ed integrativi di lavoro applicabili alla data di stipula del presente contratto alla categoria e nelle località di svolgimento delle attività, nonché le condizioni risultanti da successive modifiche ed integrazioni.

L'Appaltatore s'impegna ad applicare i sopra indicati contratti collettivi anche dopo la loro scadenza e fino alla loro sostituzione.

L'Appaltatore è inoltre obbligato, nel caso di utilizzo di collaboratori a progetto, all'applicazione degli strumenti di tutela previsti nel contratto tipo approvato dalla Provincia di Genova per rapporti dalla stessa instaurati con collaborazioni coordinate e continuative.

Gli obblighi relativi ai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui ai commi precedenti vincolano l'Appaltatore anche nel caso in cui questi non aderisca alle associazioni stipulanti o receda da esse, per tutto il periodo di validità del presente contratto.

La Provincia si riserva la facoltà di effettuare verifiche sulla regolarità dei rapporti di lavoro, anche agli effetti contributivi e assicurativi. L'appaltatore si impegna ad esibire la documentazione contabile e amministrativa necessaria per l'esecuzione dei controlli.

**Articolo 11 Obblighi in materia di sicurezza**

L'Appaltatore s'impegna a ottemperare a tutti gli obblighi verso i propri dipendenti derivanti da disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, nonché prevenzione e disciplina infortunistica, assumendo a proprio carico tutti i relativi oneri.

L'Appaltatore s'impegna in particolare a rispettare e fare rispettare al proprio personale le norme in materia di sicurezza, nonché ad osservare tutti gli adempimenti riguardanti l'applicazione del decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché della legge 123 del 3 agosto 2007.

L'Appaltatore s'impegna ad applicare il capitolato in materia di sicurezza della Provincia di Genova e ad adottare tutti i mezzi ritenuti necessari a garantire una perfetta rispondenza alle vigenti disposizioni igienico-sanitarie previste per lo svolgimento dei servizi oggetto del presente capitolato.

L'Appaltatore dichiara di conoscere perfettamente le norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché della legge 123 del 3 agosto 2007, in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro per quanto concerne i propri operatori, mallemando la Provincia da ogni responsabilità al riguardo, sia diretta che indiretta.

**Articolo 12 Tutela della riservatezza**

L'Appaltatore si impegna ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, al d.p.c.m. 28 aprile 2005 e al Documento programmatico sulla sicurezza della Provincia e i successivi aggiornamenti a rispettare l'obbligo di riservatezza e a non diffondere, asportare, utilizzare per motivi propri, al di fuori delle specifiche indicazioni del referente della Provincia di Genova, in alcun modo, i dati e le notizie relative alla banca dati dei lavoratori e delle aziende della Provincia di Genova a cui ha accesso per l'attività affidatagli. In particolare per le attività inerenti il trattamento di dati relativi a soggetti svantaggiati e/o disabili, e comunque tutti i dati personali e sensibili ai sensi della norme sopra citate in materia di privacy, si dovranno osservare le seguenti prescrizioni:

Ai fini di cui all'articolo 29 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, l'Appaltatore del servizio assume la qualifica di responsabile del trattamento.

In quanto tale all'appaltatore sono affidati i compiti di cui all'articolo 1 del presente capitolato.

L'Appaltatore dichiara di essere consapevole che i dati che tratterà nell'espletamento dell'incarico ricevuto sono dati personali anche sensibili e, come tali, sono soggetti all'applicazione del codice per la protezione dei dati personali.

L'Appaltatore si impegna a ottemperare agli obblighi previsti dal codice per la protezione dei dati personali oltre che dalle vigenti disposizioni in materia di tutela della riservatezza.

L'appaltatore si impegna ad adottare le istruzioni specifiche di legge e quelle fornite dall'Area per il trattamento dei dati personali.

L'Appaltatore si impegna a relazionare annualmente sullo stato del trattamento dei dati personali e sulle misure di sicurezza adottate e si obbliga ad allertare immediatamente il proprio committente in caso di situazioni anomale o di emergenze.

L'Appaltatore consente l'accesso del committente o di un suo fiduciario al fine di effettuare verifiche periodiche in ordine alle modalità dei trattamenti e all'applicazione delle norme di sicurezza adottate.

L'appaltatore dovrà individuare e indicare nominativamente i soggetti incaricati del trattamento dei dati personali e sensibili, con i quali dovrà stipulare appositi atti unilaterali, ai sensi decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali".

L'appaltatore manleva la Provincia da qualsiasi responsabilità dovesse derivare dal trattamento dei dati dipendente da fatto proprio, del proprio personale o dei collaboratori che utilizzerà.

**Articolo 13 Durata del contratto**

Il contratto ha validità di 24 mesi decorrenti dalla data del 1 gennaio 2008 o, comunque, dalla data del provvedimento di aggiudicazione, se successivo.

Il contratto è a termine senza necessità di disdetta da parte della Provincia. Il contratto è prorogabile, su richiesta della Provincia, per il buon termine delle attività e/o l'espletamento della nuova procedura di gara, fino al massimo di un anno. È altresì rinnovabile per ulteriori 12 mesi a trattativa privata con il soggetto aggiudicatario.

L'Appaltatore si impegna a mantenere durante la proroga le stesse condizioni, oneri e prezzi stabiliti in sede di aggiudicazione e modificati a termini del presente capitolato speciale d'oneri.

**Articolo 14 Corrispettivo**

L'importo contrattuale è determinato applicando la percentuale di ribasso dell'offerta aggiudicataria:

- (a) all'importo complessivo a base di gara – di cui all'articolo 1 - destinato alla remunerazione per l'erogazione dei servizi di orientamento e mediazione al lavoro;
- (b) all'incentivo riconosciuto per ogni assunzione di casi particolari.

L'importo contrattuale come sopra determinato è corrisposto in misura pari al 10% (dieci per cento), ad

avvenuta accettazione del cronoprogramma di cui all'articolo 4.5 lett. (A), sottoscritto dall'Appaltatore e controfirmato per accettazione dalla Direzione dell'Area 09. La cifra restante è suddivisa in 24 rate, corrispondenti al canone di servizio mensile, al netto degli oneri fiscali.

Il prezzo contrattuale comprende tutte le prestazioni, i costi complessivi e globali necessari alla corretta esecuzione del servizio, in base alle specifiche del presente capitolato e dell'offerta aggiudicataria.

La Provincia si riserva la facoltà di assegnare a trattativa privata al soggetto aggiudicatario nel corso del contratto ulteriori servizi, analoghi, complementari e connessi con l'oggetto del contratto, nel limite massimo del 50% dell'importo contrattuale.

Ad assegnazione avvenuta il prezzo offerto non potrà subire aumenti per alcun motivo.

### **Articolo 15      Pagamenti**

La Provincia provvede alla liquidazione delle fatture entro il termine di 60 gg. dalla data di ricevimento delle stesse, previa verifica dell'effettività delle prestazioni rese risultante dalla documentazione sotto riportata.

Il pagamento della fattura relativa al 10% dell'importo contrattuale complessivo, come determinato nell'articolo precedente, è subordinato alla presentazione da parte dell'Appaltatore di una garanzia fideiussoria, bancaria o assicurativa, di pari importo, rilasciata con le modalità di cui all'articolo 19.

Per il pagamento del canone mensile di servizio l'Appaltatore emette fatture mensili posticipate relativamente alle prestazioni rese nel mese di riferimento. Alle fatture mensili dovranno essere altresì allegate:

- (a) una relazione analitica attestante la prestazione svolta nel periodo di riferimento, con riferimento a ciascun lotto e con la specifica delle singole tipologie di attività oggetto del capitolato, sottoscritta dal Legale Rappresentante dell'Appaltatore e controfirmata dal Responsabile dell'Ufficio Inclusione e collocamento disabili;
- (b) una relazione sintetica e riassuntiva delle precedenti, sottoforma di autocertificazione, attestante l'attività svolta nel periodo, con riferimento agli obblighi contrattuali previsti nel capitolato stesso;
- (c) i DM10 e gli F24 attestanti il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e oneri di legge;
- (d) il documento unico di regolarità contributiva (DURC).

### **Articolo 16      Clausole di divieto**

È vietato il subappalto e la cessione del contratto o di parti dello stesso.

È fatto divieto all'Appaltatore per il periodo di vigenza contrattuale, agire in concorrenza e conflitto di interesse rispetto alle attività oggetto del presente bando, nel territorio della Provincia di Genova. In particolare l'Appaltatore deve:

- (1) astenersi dall'erogazione di servizi per il lavoro per le stesse tipologie di utenza, ai sensi del D. Lgs. n. 276/2003 e della legge n. 30/2003, in concorrenza con i servizi pubblici per l'impiego della Provincia di Genova;
- (2) astenersi dall'impiego sui servizi di cui al presente bando di risorse umane contemporaneamente impiegate da altri soggetti che operano in regime di concorrenza.

### **Articolo 17      Penali**

In caso di violazioni contrattuali, sono applicate le seguenti penali:

Qualora fossero riscontrate difformità rispetto a quanto dichiarato dall'appaltatore in sede di gara, riguardo alle professionalità dei soggetti messi a disposizione, sarà applicata la penale "una tantum" pari a € 500 e, se entro 3 giorni lavorativi dalla segnalazione scritta dell'Area Politiche del lavoro a mezzo fax, o e-mail, l'appaltatore non provveda a rimuovere la causa dell'inadempienza, ciò potrà essere motivo per l'Amministrazione di risoluzione contrattuale.

Inoltre, in caso di mancata fornitura del servizio, come da art.6, sarà applicata una penale come sotto specificato, fatti salvi i casi di forza maggiore e/o di preventivo accordo con il Responsabile dell'Ufficio Inclusione e collocamento disabili.

Su richiesta del Responsabile dell'Ufficio Inclusione e collocamento disabili. può essere concordata una diversa corresponsione della penale di cui al punto 2), rapportata sottoforma di recupero di prestazione di servizio da svolgersi in altro periodo contrattuale.

L'importo delle penali verrà quantificato considerando i seguenti parametri:

- (a) mancata fornitura del servizio per un operatore per 1 giornata: € 120;
- (b) mancata fornitura del servizio per l'assenza contestuale di più operatori per 1 giornata: € 250
- (c) mancata fornitura del servizio per un operatore per 2 giornate: € 250;
- (d) mancata fornitura del servizio per un operatore per ogni giornata eccedente la seconda: € 150 a giornata per un massimo di 5 giorni consecutivi; oltre i cinque giorni è prevista la risoluzione del contratto.

#### **Articolo 18 Risoluzione del contratto**

In tutti i casi di violazione degli obblighi contrattuali, la Provincia, indipendentemente dall'applicazione delle penali, comunica al fornitore gli estremi degli inadempimenti rilevati, assegnando un termine minimo di 15 (quindici) giorni per adempiere secondo le modalità contrattuali. Qualora il fornitore non ottemperi, è facoltà della Provincia risolvere il contratto.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 1453 del codice civile, costituiscono motivo di risoluzione del contratto, ai sensi dell'articolo 1456 dello stesso codice, le seguenti ipotesi di inadempimento:

- (1) il verificarsi di una delle violazioni ai divieti di cui all'articolo 16;
- (2) la mancata sostituzione degli operatori non aventi i requisiti dichiarati in sede di offerta e accreditati su tali basi dall'Amministrazione, entro 3 giorni lavorativi dalla segnalazione scritta dell'Area Politiche del lavoro a mezzo fax, o e-mail, di cui all'articolo 17 – Penali;
- (3) l'applicazione di penali per un importo superiore al 10% dell'importo contrattuale;
- (4) l'incompleta fornitura del servizio di front office programmato, per una durata superiore ai cinque giorni consecutivi;
- (5) la mancata o incompleta prestazione dei servizi complessivi programmati, per una durata superiore ai cinque giorni consecutivi;
- (6) la violazione di una qualsiasi delle prescrizioni di cui agli articoli dal 6 al 12;
- (7) la violazione degli obblighi, contrattuali, di legge e dichiarati in sede di stipula contratto, nei confronti dei dipendenti e collaboratori

Nei suddetti casi, la Provincia comunica all'aggiudicatario gli estremi dell'inadempimento rilevato, assegnando un termine minimo di 15 giorni per formulare giustificazioni e ripristinare il servizio secondo le modalità concordate.

Qualora l'aggiudicatario non ottemperi è facoltà della Provincia di risolvere il contratto.

In caso di risoluzione, la Provincia beneficia dell'escussione della cauzione definitiva, fermo restando il diritto al risarcimento del maggior danno subito.

#### **Articolo 19 Facoltà di recesso**

La Provincia si riserva la facoltà di recedere dal contratto prima della scadenza, a mezzo raccomandata A.R. con preavviso di almeno trenta giorni, in caso di interruzione dei trasferimenti regionali destinati al finanziamento dell'appalto, nonché in caso di sostanziali modifiche del quadro giuridico di riferimento relative alle competenze della Provincia in materia di inclusione socio-lavorativa di persone disabili e altre fasce deboli.

La Provincia di Genova si riserva il diritto di recedere dal contratto prima della scadenza nei seguenti casi:

- (a) giusta causa;
- (b) reiterati inadempimenti dell'aggiudicatario, anche se non gravi.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si ha giusta causa quando:

- (1) sia stato depositato contro il Fornitore un ricorso ai sensi della legge fallimentare o di altra legge applicabile in materia di procedure concorsuali, che proponga lo scioglimento, la liquidazione, la composizione amichevole, la ristrutturazione dell'indebitamento o il concordato con i creditori, ovvero, nel caso in cui venga designato un liquidatore, curatore, custode, il quale entri in possesso dei beni o venga incaricato della gestione dei beni del Fornitore;
- (2) il Fornitore perda i requisiti minimi di qualificazione richiesti dal bando di gara;
- (3) sia accertata a carico del Fornitore, anche nella persona dei componenti degli organi di amministrazione, del direttore tecnico e degli altri soggetti rilevanti ai sensi della normativa vigente, l'esistenza o la sopravvenienza di incapacità, incompatibilità o impedimenti a contrarre con la pubblica amministrazione, ovvero la perdita dei requisiti contrattuali di carattere generale;
- (4) ogni altra fattispecie che faccia venir meno il rapporto di fiducia sottostante il presente contratto.

Dalla data del recesso l'aggiudicatario dovrà cessare tutte le prestazioni contrattuali, assicurando che tale cessazione non comporti danno alcuno all'amministrazione.

In caso di recesso l'aggiudicatario ha il diritto al pagamento delle prestazioni eseguite purché effettuate a regola d'arte, secondo i corrispettivi e le condizioni contrattuali, rinunciando espressamente, ora per allora, a qualsiasi ulteriore eventuale pretesa anche di natura risarcitoria ed ogni ulteriore compenso o indennizzo anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 1671 del codice civile.

## **Articolo 20      Garanzie per l'esecuzione del contratto**

Il soggetto aggiudicatario deve prestare una cauzione definitiva pari al 10% (dieci per cento) dell'importo contrattuale complessivo biennale, salvo gli incrementi disposti all'articolo 113 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163.

La cauzione – con validità fino a tre mesi successivi alla scadenza del contratto - può essere costituita nei seguenti modi:

- (A) mediante garanzia fideiussoria, rilasciata da una delle imprese esercenti l'attività bancaria previste dal D.P.R. 22 maggio 1956, n. 635;
- (B) mediante polizza fideiussoria, rilasciata da una delle imprese di assicurazione autorizzate al ramo cauzioni, ai sensi del D.P.R. 13 febbraio 1959, n. 449, e del decreto legislativo 7 settembre 2005 n. 209;
- (C) mediante polizza fideiussoria, rilasciata da un intermediario finanziario iscritto all'elenco speciale di cui all'articolo 107 del decreto legislativo 1 settembre 1993, n. 385.

La fideiussione deve prevedere espressamente la rinuncia al beneficio della preventiva escussione del debitore principale e la sua operatività entro 15 giorni a semplice richiesta scritta della stazione appaltante.

La cauzione definitiva deve avere efficacia almeno fino ai tre mesi successivi alla scadenza del contratto di servizio. La garanzia è svincolata dalla Provincia nella misura del 50% entro 60 giorni dalla fine del primo anno contrattuale e per la restante parte entro 90 giorni dalla fine del contratto, previa verifica della regolare esecuzione e completamento delle prestazioni.

L'appaltatore dovrà depositare presso l'Amministrazione, contestualmente alla fatturazione corrispondente al primo 10%, come da articolo 14, apposita garanzia fideiussoria pari allo stesso importo.

La garanzia è prestata per qualsiasi obbligazione relativa all'esecuzione del contratto per cui l'Appaltatore sia riconosciuto inadempiente.

In ogni caso il garante si deve ritenere liberato dall'obbligazione solo ed esclusivamente a seguito di espresso svincolo da parte della Provincia. Tale obbligo deve risultare nel contratto di fideiussione.

In caso di proroga e/o rinnovo del contratto l'Appaltatore s'impegna a mantenere la garanzia fideiussoria.

**Articolo 21      Controversie**

Tutte le controversie che dovessero insorgere in merito al presente contratto sono devolute al Giudice ordinario – Foro competente di Genova.

**Articolo 22      Clausole finali**

Sono a carico del soggetto aggiudicatario tutte le spese di stipulazione e scritturazione del contratto, nonché qualsiasi atto inerente e conseguente la stipula del contratto.

**SEZIONE TERZA – VALUTAZIONE DELL’OFFERTA**

**Articolo 23 Criteri di aggiudicazione**

Il sistema di aggiudicazione della gara è quello dell’offerta economicamente più vantaggiosa, di cui agli articoli 83 e 84 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE.

La commissione aggiudicatrice esprimerà la propria valutazione attribuendo a ciascuna offerta validamente presentata un massimo di 100 punti.

La valutazione delle offerte è determinata dalla somma dei punteggi attribuiti ai singoli elementi di valutazione sulla base dei coefficienti di giudizio espressi dalla commissione giudicatrice moltiplicati per i fattori ponderali come di seguito indicato.

**23.1 Fattori ponderali**

Offerta tecnica

- (a) relazione metodologica ..... massimo punti 30;
- (b) organico dedicato al servizio ..... massimo punti 30;
- (c) capacità tecnica risultante dalla simulazione di casi operativi ..... massimo punti 30;

Offerta economica

- (d) ribasso sull’importo a base di gara ..... massimo punti 10.

Le offerte tecniche che non conseguiranno un punteggio minimo di 55 punti non saranno ammesse alla valutazione economica.

**23.2 Valutazione elemento (a)**

La commissione giudicatrice assegnerà discrezionalmente a ciascuna offerta una valutazione espressa mediante un coefficiente da 0 a 1 con un massimo di due decimali. Il metodo di determinazione dei coefficienti è stabilito autonomamente dalla commissione prima dell’apertura dei plichi contenenti l’offerta tecnica.

Il punteggio sarà determinato applicando la seguente formula:

$$P_a = C_f \times V_p$$

laddove s’intende:

- $P_a$  = punteggio relativo all’elemento di valutazione (a)
- $C_f$  = coefficiente di valutazione
- $V_p$  = valore ponderale dell’elemento.

**23.3 Valutazione elemento (b)**

La commissione giudicatrice assegnerà discrezionalmente a ciascuna offerta una valutazione espressa mediante un coefficiente da 0 a 1 con un massimo di due decimali. Il metodo di determinazione dei coefficienti è stabilito autonomamente dalla commissione prima dell’apertura dei plichi contenenti l’offerta tecnica.

Il punteggio sarà determinato applicando la seguente formula:

$$P_b = C_f \times V_p$$

laddove s’intende:

- $P_b$  = punteggio relativo all’elemento di valutazione (b)

$C_f$  = coefficiente di valutazione  
 $V_p$  = valore ponderale dell’elemento.

### **23.4 Valutazione elemento (c)**

La commissione giudicatrice assegnerà discrezionalmente a ciascuna offerta una valutazione espressa mediante un coefficiente da 0 a 1 con un massimo di due decimali. Il metodo di determinazione dei coefficienti è stabilito autonomamente dalla commissione prima dell’apertura dei plichi contenenti l’offerta tecnica.

Il punteggio sarà determinato applicando la seguente formula:

$$P_c = C_f \times V_p$$

laddove s’intende:

$P_c$  = punteggio relativo all’elemento di valutazione (c)  
 $C_f$  = coefficiente di valutazione  
 $V_p$  = valore ponderale dell’elemento.

### **23.5 Valutazione elemento (d)**

La commissione giudicatrice assegnerà a ciascuna offerta un coefficiente di valutazione da 0 a 1, con un massimo di quattro decimali e arrotondamento per eccesso o per difetto, utilizzando la seguente formula:

$$C_f = \frac{K_j}{K_{max}}$$

Il punteggio sarà determinato applicando la seguente formula:

$$V_e = C_f \times V_p$$

laddove s’intende:

$V_e$  = valutazione economica  
 $C_f$  = coefficiente di valutazione  
 $K_j$  = singola offerta  
 $K_{max}$  = massimo ribasso  
 $V_p$  = valore ponderale dell’elemento.

## **Articolo 24 Offerta tecnica**

L’offerta nel suo complesso o le singole parti devono essere fascicolate e rilegate in modo tale da non consentire l’estrazione di fogli. Ogni fascicolo separato deve essere sottoscritto con firma autenticata come sopra indicato. I concorrenti devono fornire anche su supporto informatico una copia dell’offerta tecnica in formato PDF.

L’offerta tecnica deve comprendere la documentazione di seguito indicata. La mancanza della documentazione richiesta penalizza la valutazione dell’elemento specifico a cui fa riferimento.

### **24.1 Relazione metodologica**

I concorrenti devono presentare una relazione metodologica (massimo dieci facciate in formato A4 stile Arial 10 interlinea 1,5) descrivendo l’organizzazione che ritengono necessaria per la gestione dei servizi che intendono realizzare; la relazione deve in particolare soffermarsi sui seguenti aspetti:

- (a) descrizione dei processi interni a ogni servizio
- (b) descrizione dei processi di connessione tra i servizi

- (c) descrizione dei processi e delle metodologie di raccordo con le agenzie esterne
- (d) metodologia di coordinamento
- (e) metodologia di controllo dei processi (indicatori di qualità, indicatori di risultato)

#### **24.2 Organico dedicato al servizio**

I concorrenti devono presentare in sede di offerta la descrizione (massimo 5 facciate foglio A4 stile Arial 10 interlinea 1,5) dell'organico che intendono impegnare per corrispondere alle prestazioni richieste dal capitolato, specificando sia i valori complessivi sia quelli dedicati ai singoli servizi.

La descrizione deve contenere le informazioni relative a:

- (1) tipologie e profili professionali degli operatori;
- (2) numero degli operatori, complessivo e suddiviso per tipologie professionali;
- (3) CCNL di riferimento
- (4) contratti di lavoro e livelli inquadramenti che si impegnano ad applicare per le diverse tipologie di operatori impiegati nell'appalto

Alla descrizione va allegato l'elenco nominativo dei lavoratori proposti in organico, (la cui presenza sarà vincolante al momento della stipula del contratto fra Provincia e soggetto aggiudicatario) riportando per ognuno di essi i seguenti dati

- (a) dati anagrafici
- (b) titolo di studio (qualifica, laurea, diploma);
- (c) formazione complementare specifica (master, corsi professionalizzanti);
- (d) esperienze professionali significative in relazione all'oggetto del capitolato (specificando se attuale o precedente, se attività autonoma o dipendente, la durata, l'ente presso la quale è stata svolta, il ruolo professionale ricoperto e le mansioni svolte).

#### **24.3 Capacità tecnica risultante dalla simulazione di casi operativi**

I concorrenti devono presentare in sede di offerta una relazione in cui si simula l'organizzazione dei servizi (massimo 10 facciate foglio A4 stile Arial 10 interlinea 1,5) con riferimento ai seguenti casi di intervento su target specifici.

##### **Caso 1**

Nel corso dell'anno 2006 si sono presentate ai servizi di orientamento circa 50 persone disabili occupate chiedendo di essere ricollocate in altra azienda. Il concorrente è chiamato a progettare un intervento curando di descrivere in particolare i seguenti aspetti:

- (1.a) risorse umane dedicate (quantità e competenze)
- (1.b) soggetti della rete coinvolti
- (1.c) metodologie di intervento
- (1.d) descrizione del processo di lavoro

##### **Caso 2**

Nel corso dell'anno 2006 sono state prese in carico dagli sportelli di orientamento attivi nelle Case circondariali della Provincia di Genova e presso l'Ufficio Esecuzione Penale Esterna (UEPE) 40 persone detenute che chiedevano di essere supportate nella ricerca di occupazione; 10 di queste persone finiranno la pena entro 6 mesi, mentre 10 hanno inoltrato richiesta di attivare una misura alternativa alla detenzione; 20 sono già in carico all'UEPE con diverse forme di misura alternativa. 10 tra i detenuti potrebbero avere un riconoscimento di invalidità civile.

Il concorrente è chiamato a progettare un intervento curando di descrivere in particolare i seguenti aspetti:

- (2.a) risorse umane dedicate (quantità e competenze)
- (2.b) soggetti della rete (interna ai servizi per l'impiego ed esterna dei servizi territoriali) coinvolti

(2.c) metodologie di intervento

(2.d) descrizione del processo di lavoro

**Articolo 25      Offerta economica**

L'offerta economica deve essere espressa dai concorrenti indicando la percentuale di ribasso unico da applicare agli importi a base di gara di cui all'articolo 1 del presente capitolato, sia per le prestazioni a corpo che a misura.

I concorrenti, nel formulare le offerte economiche, devono considerare tutte le circostanze generali e speciali che possono influire sulla prestazione.



CAPITOLATO SPECIALE D'ONERI



PROGETTO COFINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – P.O.OB.2 2007-2013

**ALLEGATO TECNICO A**

**ORARIO DI LAVORO**

**SERVIZI DI ORIENTAMENTO PER SOGGETTI IN SITUAZIONE DI SVANTAGGIO**

**Orario apertura al pubblico**

	LUNEDI'	MARTEDI'	MERCOLEDI'	GIOVEDI'	VENERDI'
Mattina	8,30–12,30	8,30–12,30	8,30–12,30	8,30–12,30	8,30–12,30
Pomeriggio		14,30–16,30		14,30–16,30	

**Orario attività di back office**

	LUNEDI'	MARTEDI'	MERCOLEDI'	GIOVEDI'	VENERDI'
Pomeriggio	13,30–17,00	13,30–14,30	13,30-17,00	13,30–14,30	13,30–16,30

**SERVIZI DI MEDIAZIONE AL LAVORO**

**Orario di lavoro**

	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì
Mattino	9.00-13.00	9.00-13.00	9.00-13.00	9.00-13.00	9.00-13.00
Pomeriggio	14.00-17.15	14.00-17.15	14.00-17.15	14.00-17.15	14.00-17.00



CAPITOLATO SPECIALE D'ONERI



PROGETTO COFINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – P.O.OB.2 2007-2013

## ALLEGATO Tecnico B

### COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE

#### ***L' operatore di orientamento per persone disabili e/o in situazione di svantaggio***

##### Contesto specifico

La sua attività si esplica con persone che presentano situazioni salutarmente critiche, difficoltà cognitive o relazionali, percorsi di dipendenza passati o attuali, pendenze giudiziarie: pertanto si trova ad agire in una dimensione di "relazione d'aiuto" per cui deve possedere, oltre alle competenze che caratterizzano l'esperto di orientamento ordinario, capacità e conoscenze specialistiche necessarie per fronteggiare, con metodologie e strumenti appropriati, le dinamiche che insistono sui processi di orientamento di persone in situazione di svantaggio.

##### Competenze da possedere ( conoscenze, capacità, attitudini ) relativamente a :

- metodologie di colloquio (di orientamento e di feed-back), di lavoro di gruppo, interdisciplinare e di rete.
- tecniche di comunicazione, mediazione e negoziazione
- tecniche di fronteggiamento del disagio e delle relazioni critiche
- utilizzo e sviluppo di metodologie e strumenti per l'orientamento
- gestione delle tecniche di ricerca attiva di lavoro (costruzione di un curriculum, reperimento di fonti informative, preparazione a sostenere colloqui selettivi individuali e di gruppo);
- orientamento all'ottica di genere nell'area dello svantaggio
- tecniche di comunicazione e negoziazione
- principi di psicologia dell'orientamento e dell'handicap
- processi di socializzazione lavorativa
- principali caratteristiche delle transizioni psico-sociali in età adulta
- tendenze del mercato del lavoro locale e delle caratteristiche dei principali profili professionali ricercati
- sistema dell'offerta formativa del territorio
- principali normative in materia di lavoro con particolare attenzione a quelle riferite alle persone disabili e in situazione di svantaggio
- conoscenza e capacità di utilizzo della rete dei servizi socio-sanitari, degli altri servizi e organizzazioni che a vario titolo si occupano del sostegno di persone disabili e in situazioni di svantaggio e del loro inserimento lavorativo
- propensione alla relazione d'aiuto rivolta a giovani e adulti
- disponibilità all'assunzione di responsabilità
- creatività e attitudine al problem solving
- capacità di analisi e sintesi
- attitudine al lavoro d'equipe e al lavoro di rete

- principali procedure amministrative che riguardano gli uffici/servizi nei quali operano
- principali software di Office e di gestione banche dati
- esperienza specifica nel ruolo di “orientatore” ed esperienze analoghe precedentemente maturate e dimostrabili di almeno un anno.

## **L'operatore dei processi di mediazione al lavoro per persone disabili e in situazione di svantaggio.**

### Contesto specifico

L'esperto nei processi di mediazione al lavoro di persone disabili e in situazione di svantaggio è colui che sostiene e supporta il loro processo di integrazione lavorativa attraverso azioni di collocamento mirato e percorsi di mediazione finalizzati all'assunzione. Opera per ridurre la distanza che separa le persone dal mondo del lavoro. L'operatore deve possedere pertanto, oltre alle competenze necessarie a coloro che lavorano nell'area dell'incrocio domanda-offerta, capacità e conoscenze specialistiche per fronteggiare le variabili operative e le dinamiche che insistono sui processi di inserimento di persone in situazione di svantaggio.

### Competenze da possedere, (conoscenze, capacità e attitudini ) relativamente a:

- metodologie di colloquio (di valutazione e di feed-back), di lavoro di gruppo e di rete
- tecniche di comunicazione, mediazione e negoziazione
- tecniche di fronteggiamento di situazioni critiche
- capacità di valutazione dei percorsi e degli esiti
- orientamento all'ottica di genere nell'area dello svantaggio
- principi di psicologia del lavoro, delle organizzazioni e dell'handicap
- processi di socializzazione lavorativa
- principali caratteristiche delle transizioni psico-sociali in età adulta
- fondamenti dell'organizzazione delle imprese
- utilizzo e sviluppo di metodologie e strumenti per la valutazione delle organizzazioni aziendali.
- tendenze del mercato del lavoro locale e delle caratteristiche dei principali profili professionali ricercati.
- principali normative in materia di occupazione con particolare attenzione a quelle riferite alle persone disabili e in situazione di svantaggio
- rete dei servizi socio-sanitari, dei servizi e delle organizzazioni che a vario titolo si occupano del sostegno a persone disabili e in situazioni di svantaggio o del loro inserimento lavorativo.
- creatività e attitudine al problem solving
- capacità di analisi e sintesi
- attitudine al lavoro d'equipe e al lavoro di rete
- propensione alla relazione d'aiuto rivolta a giovani e adulti
- disponibilità all'assunzione di responsabilità
- principali procedure amministrative che riguardano gli uffici/servizi nei quali operano
- principali software di Office e di gestione banche dati
- esperienza specifica nel ruolo di “orientatore” ed esperienze analoghe precedentemente maturate e dimostrabili di almeno un anno.

## **L'operatore per la mediazione culturale**

### Contesto specifico:

*facilita, collaborando con gli operatori dei servizi di orientamento e mediazione al lavoro, l'accesso dei cittadini stranieri disabili e in situazione di svantaggio sociale ai servizi stessi.*

### Competenze da possedere, (conoscenze, capacità e attitudini) relativamente a:

- contesto socio-culturale italiano e provinciale
- fenomeno migratorio nel territorio provinciale

- normativa sulla condizione dello straniero in Italia
- rete dei servizi pubblici e privati rivolti ai lavoratori migranti e servizi standard proposti
- lingua italiana parlata e scritta
- una o più lingue straniere (madrelingua) fra le seguenti: arabo, albanese, spagnolo, cinese, inglese, francese.
- Strategie comunicative in ambito multiculturale e plurietnico
- Strategie e tecniche di prevenzione e gestione del conflitto
- Strategie e tecniche di prevenzione delle discriminazioni su base etnica e/o razziale
- Attitudine alla relazione di aiuto
- Attitudine al lavoro d'equipe
- Esperienza certificata nella funzione di almeno un anno.

## **Il Coordinatore dei servizi**

### Contesto specifico

Il funzionamento dei Servizi deve essere improntato alla logica del “case management” che implica la centralità della persona e la continuità della sua “presa in carico per il lavoro”. Si rende perciò necessaria una forte azione di coordinamento che garantisca il presidio dei processi, il raccordo funzionale tra le attività di orientamento e di mediazione disabili e/o di mediazione inclusione, nonché il raccordo con altri servizi e progetti gestiti dalla rete territoriale.

### Competenze da possedere. (conoscenze, capacità e attitudini) relativamente a:

- normative regionali, nazionali ed europee sulla promozione dell'occupazione, sui sistemi di politiche del lavoro e della formazione, con particolare riferimento alle fasce deboli;
- sistema complessivo dei servizi territoriali sociali e sanitari, dei servizi per il lavoro, dei servizi pubblici per l'impiego, dei servizi pubblici e privati per l'inserimento lavorativo delle fasce deboli;
- sistemi di valutazione e monitoraggio;
- organizzazione e presidio dei processi dei servizi per il lavoro, con particolare riferimento ai principi del “case management”;
- organizzazione e gestione delle risorse umane;
- tecniche di negoziazione e coordinamento;
- progettazione, valutazione, comparazione ed implementazione dei servizi per il lavoro;
- capacità di analisi degli indicatori di risultato e della qualità dei processi, finalizzata al miglioramento continuo del servizio erogato.
- promozione e sviluppo del lavoro di rete;
- esperienza specifica di coordinamento nelle materie oggetto dell'appalto ed esperienze analoghe precedentemente maturate e dimostrabili di almeno due anni.

# CAPITOLATO SPECIALE D'ONERI



PROGETTO COFINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – P.O. OB.2 2007-2013

## ALLEGATO C. DATI DI CONTESTO E ANALISI DELLA ATTIVITÀ DELL'UFFICIO INCLUSIONE E COLLOCAMENTO DISABILI

### IL CONTESTO PROGRAMMATARIO ED ORGANIZZATIVO

Per una descrizione particolareggiata del contesto complessivo entro il quale la ditta aggiudicataria del presente Capitolato si troverà ad operare, si rimanda alle analisi contenute nel “Piano biennale dei servizi per l'impiego e delle politiche formative e del lavoro 2005/2006” approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 02/02/2005 e prorogato al 31/12/2007 con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 25 del 21/3/2007. Di seguito si indicano alcuni dati di sintesi sul bacino d'utenza potenziale cui deve fare riferimento l'Ufficio Inclusioni e collocamento disabili e sui servizi erogati dallo stesso nell'anno 2006.

#### Iscritti al collocamento mirato di cui alla Legge 68/99

In Provincia di Genova sono iscritte al Collocamento mirato, di cui alla Legge 68/99, 7376 persone. L'80% degli iscritti disabili si dichiara disponibile al lavoro.

Tab. 1: *Iscritti al Collocamento mirato di cui alla Legge 68/99 in Provincia di Genova al 31/12/2006*

Genere	Disabili (art. 1)	Categorie protette (art 18)
Donne	3545	193
Uomini	3533	105
<b>TOTALE</b>	<b>7.078</b>	<b>298</b>
<b>Di cui disponibili al lavoro</b>	<b>5.597</b>	<b>276</b>

Tab. 2: *Iscritti disabili per aree territoriali*

	Totale	Totale %
Area genovese	5854	83%
Area Tigullio	1224	17%
<b>TOTALE</b>	<b>7.078</b>	<b>100,0</b>

#### Caratteristiche degli Iscritti (persone disabili ex art. 1 L.68/99)

Tab. 3 *Classe di età*

Fasce d'età	totale	percentuale
Fino a 25 anni	361	5%
Tra 26 e 35 anni	1.029	15%
Tra 35 e 50 anni	2.991	42%
Over 50	2.697	38%
<b>Totale</b>	<b>7.078</b>	<b>100%</b>

Tab. 4 Titolo di studio

<b>Titolo</b>	<b>totale</b>	<b>percentuale</b>
Scuola dell'obbligo	5.231	74%
Diploma professionale	192	3%
Diploma maturità	1.440	20%
Laurea	215	3%
<b>TOTALE</b>	<b>7.078</b>	<b>100%</b>

Descrizione criticità: molti iscritti sono caratterizzati da situazioni che sommano disabilità, età avanzata, bassa scolarizzazione. Le diagnosi sono nel 70 % dei casi multiple e descrivono situazioni di complessità.

I profili richiesti dalle aziende in obbligo sono spesso alti e non compatibili con le competenze possedute dagli iscritti.

Per un'analisi più approfondita si rinvia al report dell'Ufficio Inclusione e collocamento disabili *Le attività del 2006*, reperibile sul sito : [www.provincia.genova.it/datidisabili](http://www.provincia.genova.it/datidisabili).

**Persone in esecuzione di pena in Provincia di Genova  
(dati al 30/06/2007)**

<b>Case Circondariali</b>	<b>detenuti</b>	<b>imputati</b>	<b>definitivi</b>
Marassi uomini	485	318	166
Pontedecimo uomini	40	31	9
Pontedecimo donne	52	20	32
Chiavari uomini	64	38	26
<b>totale</b>	<b>641</b>	<b>407</b>	<b>234</b>

Un numero all'incirca uguale di persone si trova affidato al servizio di esecuzione penale esterna dell'amministrazione penitenziaria.

Il Provvedimento di Indulto del luglio 2006 ha determinato l'attuale situazione.

A fine agosto 2006 erano uscite dallo stato di detenzione:

316 persone dalla Casa circondariale di Marassi

86 persone dalla Casa circondariale di Pontedecimo

37 persone dalla Casa circondariale di Chiavari

Circa 600 persone in carico all'U.E.P.E di Genova, Imperia, Savona.

**Descrizione criticità:**

Circa metà della popolazione detenuta è tossicodipendente.

Circa metà della popolazione detenuta è straniera.

Le persone che hanno usufruito del provvedimento di indulto sono interessate al tema della ricerca del lavoro e presentano le stesse caratteristiche di debolezza rispetto al mercato descritte. Bisogna considerare però che non tutti hanno conservato la residenza o il domicilio nel nostro territorio.

## Persone con problemi di salute mentale (dati ASL 3- anno 2005)

Strutture	Donne	Uomini
Centri di Salute Mentale	6561	4410
Servizi Psichiatrici Diagnosi e cura	602	682
Strutture Residenziali	62	68
Comunità Terapeutiche	13	20
CAUP	26	45
Centri Diurni	165	223
<b>TOTALI</b>	<b>7429</b>	<b>5448</b>

Le persone con diagnosi psichiatrica rappresentano il 29% dei nuovi iscritti al collocamento mirato. La tipologia di disabilità e il forte stigma sociale che ancora la caratterizza rendono complesso l'avvicinamento al lavoro di questo target di clienti. Non tutte le persone iscritte sono seguite da Servizi di salute mentale e questo rappresenta un ulteriore ostacolo alle possibilità di inserimento lavorativo.

In questo specifico settore sono segnalate dai Centri di Salute Mentale ai nostri servizi anche persone non in possesso di invalidità civile riconosciuta e quindi non iscritte al collocamento mirato.

## **PERSONE TRANSITATE NEI SERVIZI DI ORIENTAMENTO E MEDIAZIONE AL LAVORO ANNO 2006**

### **Orientamento:**

Il Servizio orientamento prevede l'erogazione di attività informative e orientative mirate alla definizione di un progetto personalizzato di avvio al lavoro o, in caso di non disponibilità o impossibilità temporanea della persona al lavoro, all'attivazione di percorsi alternativi attraverso il lavoro di rete.

Nell'anno 2006 sono stati effettuati complessivamente 2.800 colloqui e 1.082 persone si sono rivolte al servizio per la prima volta.

Nel 2006 la collaborazione strutturata con l'Ufficio Esecuzione Penale Esterna (UEPE) del Ministero di Giustizia, per colloqui di orientamento alle persone condannate che hanno accesso alle "misure alternative", si è estesa alle tre Case Circondariali della Provincia, in collaborazione con i tre Centri per l'Impiego. La collaborazione consiste in un lavoro di rete finalizzato all'attivazione di percorsi di inserimento sociale e/o lavorativo e prevede anche la realizzazione di colloqui all'interno delle tre Case Circondariali.

Nel 2006 sono stati effettuati 214 colloqui di orientamento a persone del circuito penale.

Da anni il Servizio effettua colloqui specifici per persone segnalate dai Centri di salute mentale (circa 100 a Genova e 40 nel Tigullio) per i quali è prevista una collaborazione particolarmente stretta tra orientatori e operatori dei servizi.

Il Servizio di orientamento ha preso in carico lavoratori stranieri, sia disabili sia in esecuzione di pena. Si è evidenziata la necessità di usufruire di un supporto di mediazione culturale stimabile in circa 100 ore annue, per rendere più accessibili i servizi di orientamento e mediazione a questi clienti.

Per approfondimenti sul lavoro del Servizio e sulla sua "rete", si veda il report dell'Ufficio Inclusione "*Le attività del 2006*" reperibile sul sito: [www.provincia.genova.it/datidisabili](http://www.provincia.genova.it/datidisabili).

Per i prossimi due anni sono stimabili:

una stabilizzazione dei numeri complessivi di accesso al Servizio di orientamento;

un aumento di impegno degli orientatori in progetti per target specifici (progetti per "over 40", progetti per disabili occupati, collaborazione con i Centri per l'impiego per persone con particolari difficoltà non in carico ai servizi, ecc).

E' obiettivo dell'Ufficio una riduzione dei tempi di attesa di accesso al servizio sull'area genovese.

## **Mediazione:**

Il Servizio di mediazione al lavoro prevede attività finalizzate ad accompagnare le persone nell'incontro con il mondo del lavoro agevolandone l'inserimento mirato e attività di supporto alle aziende nella realizzazione dell'inserimento stesso; per le persone disabili è previsto anche un servizio di sostegno o ricollocazione di lavoratori occupati.

*Attività del servizio rivolte alle persone:* hanno riguardato finora prevalentemente le persone iscritte al collocamento ai sensi della l.68/99, ma sono state estese dal 2006 anche a persone in situazione di svantaggio seguite dai servizi territoriali, persone in esecuzione di pena, persone con particolari difficoltà segnalate dai Centri per l'Impiego.

Nel 2006 sono state prese in carico complessivamente 383 persone iscritte al collocamento Legge 68/99 e 40 persone in situazione di svantaggio sociale (esecuzione di pena, persone segnalate dai Centri per l'impiego per particolari criticità).

Per quanto riguarda le persone con problemi di salute mentale, nel 2006 non erano attivi percorsi di mediazione al lavoro specifici gestiti direttamente dai servizi provinciali. Nell'area genovese sono però stati attivati tre corsi di formazione di secondo/terzo livello (circa 30 persone) e il Progetto Allenamento al lavoro (circa 30 nuovi ingressi). Nel Tigullio si sono realizzati, all'interno del servizio di mediazione, 20 tirocini per questi clienti.

Sono stati attivati dai Servizi di mediazione complessivamente 140 tirocini e stage.

Per approfondimenti sul lavoro del Servizio e sulla sua "rete", si veda il report dell'Ufficio Inclusione "Le attività del 2006" reperibile sul sito: [www.provincia.genova.it/datidisabili](http://www.provincia.genova.it/datidisabili)

Per quanto riguarda i prossimi due anni è possibile stimare:

### *Servizio di mediazione L.68/99*

stabilizzazione dei numeri di accesso al servizio per il collocamento mirato e per i percorsi di mediazione (anno 2006: 383);

mantenimento del lavoro sugli occupati;

mantenimento del lavoro per target specifici (es. invalidi del lavoro)

E' obiettivo dell'Ufficio diminuire ulteriormente i tempi di attesa per l'accesso al servizio di mediazione nell'area genovese.

Durata massima dei percorsi: 9 mesi; durata media effettiva: 3,5 mesi su Genova; 7 mesi su Chiavari.

Rapporto ottimale tra numero di persone in carico per percorsi di mediazione e mediatore: 12 persone in carico contemporaneamente per mediatore.

### *Servizio di mediazione Inclusione*

Persone del circuito penale:

attivazione di circa 70 percorsi all'anno (60 su Genova, 10 su Chiavari);

Persone segnalate dai Centri per l'impiego: attivazione di circa 40 percorsi all'anno (30 su Genova, 10 su Chiavari).

Durata massima dei percorsi: 9 mesi.

Rapporto ottimale tra numero di persone in carico per percorsi di mediazione e mediatore: 12 persone in carico contemporaneamente per mediatore.

### *Persone con problemi di Salute mentale*

per il territorio genovese: circa 80 percorsi all'anno; (60 su Genova, 20 su Chiavari).

Durata massima dei percorsi: 18 mesi

Rapporto ottimale tra numero di persone in carico per percorsi di mediazione e mediatore: 12 persone in carico contemporaneamente per mediatore .

## **Attività dei Servizi rivolte alle imprese:**

Le aziende che a gennaio 2006 hanno trasmesso all'Ufficio Inclusione il prospetto informativo (aziende in obbligo ai sensi della L.68/99) sono state 1832.

Il servizio imprese L.68/99 ha segnalato al servizio di mediazione 146 richieste di elenchi di personale da assumere e 62 richieste di intervento per l'attivazione di stage o tirocini. In ogni azienda il Servizio di mediazione ha effettuato almeno una visita finalizzata all'analisi delle

posizioni da ricoprire e alla definizione dei profili necessari, presidiando successivamente il processo di inserimento delle persone disabili.

Inoltre il Servizio di mediazione ha effettuato attività di ricerca autonoma di imprese disponibili all'assunzione di persone disabili in particolar modo rivolgendosi alle imprese non in obbligo perché inferiori ai 15 addetti. Questa attività risulta fondamentale nell'area territoriale del Tigullio dove sono carenti le aziende in obbligo.

A gennaio 2007 i prospetti inviati sono stati 1901.

Per quanto riguarda i prossimi due anni è possibile stimare:

una stabilizzazione, dal punto di vista quantitativo, del numero delle aziende in obbligo ai sensi della l.68/99;

un potenziamento del lavoro per la "fidelizzazione" delle aziende ai servizi di mediazione offerti dalla Provincia;

la necessità di implementare la ricerca e i contatti con aziende "non in obbligo", sia per le persone disabili, sia per le altre fasce deboli che non usufruiscono ad oggi di agevolazioni specifiche.