

**Linee guida per la redazione del progetto tecnico inerente l'inserimento lavorativo dei lavoratori in condizione di svantaggio (Art. 4 - punto A.1)**

**A.1.1** Grado di capacità di: stilare e realizzare i singoli progetti personalizzati in termini di obiettivi, fasi, contenuti, strumenti; contemperare in modo coerente ed efficace gli obiettivi del servizio con quelli dell'inserimento lavorativo dei lavoratori in condizioni di svantaggio.

Grado di adeguatezza di: caratteristiche, tipologia di svantaggio, ruoli e funzioni di ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori che non si trovano in condizioni di svantaggio e del relativo trattamento (tipo di contratto, inquadramento e livello, regime previdenziale, eventuali trattamenti migliorativi rispetto al Contratto applicato); modalità di gestione e coordinamento delle squadre di lavoro, con riferimento alle modalità adottate per favorire l'integrazione dei lavoratori in condizioni di svantaggio nel gruppo e nel luogo di lavoro.

- Descrizione dei singoli progetti personalizzati in termini di obiettivi, fasi, contenuti, strumenti.
- Descrizione degli obiettivi del servizio collegati con quelli dell'inserimento lavorativo dei lavoratori in condizioni di svantaggio.
- Descrizione delle caratteristiche, della tipologia di svantaggio, dei ruoli e funzioni di ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori che non si trovano in condizioni di svantaggio.
- Descrizione del trattamento (tipo di contratto, inquadramento e livello, regime previdenziale, eventuali trattamenti migliorativi rispetto al Contratto applicato).
- Descrizione delle modalità di gestione e coordinamento delle squadre di lavoro.
- Descrizione delle modalità adottate per favorire l'integrazione dei lavoratori in condizioni di svantaggio nel gruppo e nel luogo di lavoro.

**A.1.2** Grado di efficacia delle modalità di utilizzo del monte ore complessivo offerto, delle modalità di gestione della turnazione e della sostituzione dei lavoratori, della flessibilità operativa in tale gestione.

Grado di efficacia delle modalità di contenimento del turn over, delle concrete azioni e modalità di sostegno attivate a garanzia della continuità dell'inserimento lavorativo di ciascun lavoratore in condizioni di svantaggio.

Grado di adeguatezza e pertinenza di struttura, ruolo, funzioni, frequenza e modalità di presenza delle professionalità responsabili sia dell'inserimento lavorativo sia dell'effettiva socializzazione dei lavoratori in condizioni di svantaggio.

- Descrizione delle modalità di utilizzo del monte ore complessivo offerto.
- Descrizione delle modalità di gestione della turnazione e della sostituzione dei lavoratori .
- Descrizione della flessibilità operativa.
- Descrizione delle modalità di contenimento del turn over.
- Descrizione delle azioni concrete e delle modalità di sostegno attivate a garanzia della continuità dell'inserimento lavorativo di ciascun lavoratore in condizioni di svantaggio.
- Descrizione delle professionalità (in termini di ruolo, funzioni, frequenza e modalità di presenza) dei responsabili sia dell'inserimento lavorativo sia dell'effettiva socializzazione dei lavoratori in condizioni di svantaggio (allegare curriculum vitae dei responsabili degli inserimenti lavorativi).

**A.1.3** Grado di adeguatezza e concretezza di azioni e modalità proposte per: garantire e sostenere la socializzazione dei lavoratori in condizioni di svantaggio nei diversi ambiti di vita al di fuori dell'orario di lavoro; favorire la responsabilizzazione di tali lavoratori nei confronti delle mansioni assegnate; assicurare la sostenibilità delle suddette azioni e la continuità nel tempo del rapporto di lavoro.

Grado di adeguatezza di tipologia ed ambiti dei percorsi formativi oltre a quelli obbligatori offerti ai lavoratori in condizioni di svantaggio, nonché delle concrete azioni e modalità proposte per garantire loro l'effettiva fruizione.

- Descrizione delle azioni concrete e delle modalità proposte per garantire e sostenere la socializzazione dei lavoratori in condizioni di svantaggio nei diversi ambiti di vita al di fuori dell'orario di lavoro;
- Descrizione delle azioni messe in atto per favorire la responsabilizzazione dei lavoratori in condizioni di svantaggio rispetto alle mansioni assegnate
- Descrizione delle azioni per assicurare la sostenibilità delle suddette azioni e la continuità nel tempo del rapporto di lavoro
- Descrizione delle tipologie ed ambiti dei percorsi formativi, oltre a quelli obbligatori, offerti ai lavoratori in condizioni di svantaggio, nonché delle azioni concrete e delle modalità proposte per garantirne l'effettiva fruizione.

**A.1.4** Grado di adeguatezza di: sistemi di controllo, monitoraggio e valutazione proposti per garantire la piena riuscita dell'inserimento lavorativo; delle modalità di rilevazione, correzione e soluzione delle criticità con particolare riferimento al modo di affrontare le eventuali difficoltà di tipo comportamentale dei singoli lavoratori sul luogo di lavoro e delle modalità di eventuale riorientamento di contenuto ed obiettivi dei progetti individuali di inserimento lavorativo.

- Descrizione di sistemi di controllo, monitoraggio e valutazione proposti per garantire la piena riuscita dell'inserimento lavorativo.
- Descrizione delle modalità di rilevazione, correzione e soluzione delle criticità con particolare riferimento al modo di affrontare le eventuali difficoltà di tipo comportamentale dei singoli lavoratori sul luogo di lavoro.
- Descrizione delle modalità di un eventuale riorientamento dei contenuti e degli obiettivi dei progetti individuali di inserimento lavorativo.

**A.1.5** Grado di adeguatezza delle modalità di: coordinamento, cooperazione, e gestione del rapporto con la Città in merito all'inserimento lavorativo; modalità di raccordo con i servizi sociali e sanitari che hanno in carico i lavoratori in condizioni di svantaggio

- Descrizione delle modalità di coordinamento, cooperazione, e gestione del rapporto con la Città in merito all'inserimento lavorativo
- Descrizione delle modalità di raccordo con i servizi sociali e sanitari che hanno in carico i lavoratori in condizioni di svantaggio

## Indicazioni relative all'impiego dei lavoratori

**I concorrenti nel formulare il monte ore di ciascun lotto dovranno rispettare le prescrizioni minime previste all'art. 2 bis Capitolato Speciale.**

:

- ❖ i concorrenti dovranno altresì tenere in debita considerazione quanto previsto dal Capitolato speciale d'appalto agli artt. 1 e 3 (punto 2 lettere a1) e a2):
  - obbligo di impiegare i lavoratori in condizioni di svantaggio in numero non inferiore al 30% del totale dei lavoratori impiegati nel lotto per cui presentano offerta;
  - obbligo di impiegare i lavoratori in condizioni di svantaggio in misura non inferiore al 30% del monte ore annuo totale del lotto per cui presentano offerta;
  - monte ore minimo definito per ciascun lotto.
  
- ❖ per ciascun lotto, le tabelle riferite all'impiego del personale offerto dovranno indicare:
  - Numero totale di lavoratori (normodotati e in condizione di svantaggio) impiegati sul lotto
  - Numero totale di lavoratori in condizione di svantaggio impiegati sul lotto
  - Monte ore annuale totale effettivamente lavorato da tutto il personale
  - Sul totale monte ore annuale effettivamente lavorato, il monte ore annuale svolto con l'impiego dei lavoratori in condizione di svantaggio
  - Per ciascun lavoratore in condizione di svantaggio, tipologia di svantaggio
  - Per ciascun lavoratore in condizioni di svantaggio, sede/i di lavoro

**Si precisa che** la valutazione degli elementi A.2.1 e A.2.2 del punto A.2 (Art. 4 del Capitolato) verrà effettuata esclusivamente sulla base dell'indicazione in termini assoluti di:

- numero di lavoratori in condizioni di svantaggio impiegati oltre il 30% prescritto dall'art. 1 del Capitolato Speciale d'Appalto
- monte ore annuale lavorato con l'impiego di lavoratori in condizioni di svantaggio oltre il 30% prescritto dall'art. 1 del Capitolato Speciale d'Appalto