CAPITOLATO SPECIALE

RELAZIONE TECNICO-ILLUSTRATIVA

QUADRO NORMATIVO E SISTEMA DI WELFARE LOCALE

In pieno accordo con lo spirito della legge n. 328/2000 le scelte strategiche ed operative del Distretto di Riccione, nell'ambito delle politiche di inserimento socio-lavorativo di soggetti in condizioni di fragilità sociale, sono strettamente correlate al ruolo che gli Enti locali sono chiamati ad assumere come attori dello sviluppo sociale complessivo e del benessere della propria comunità.

I Servizi Sociali, nel loro complesso, pongono una specifica attenzione ai temi dell'integrazione e dei diritti di cittadinanza delle persone della propria comunità, con modalità che privilegiano lo sviluppo e l'offerta di opportunità diversificate e orientate alla maggiore inclusione sociale possibile per il raggiungimento del pieno esercizio dei diritti di cittadinanza sociale.

Il lavoro avviato in questi anni sempre più si orienta al superamento dell'ottica assistenzialistica/riparatoria per andare nella direzione di promuovere benessere fornendo supporti e strumenti di attivazione e responsabilizzazione delle persone.

In particolare, nell'ambito delle azioni di contrasto alla povertà e promozione di politiche attive per il lavoro e per l'autonomia personale, da tempo il Distretto di Riccione ha consolidato una modalità di agire "integrata" per la gestione di progetti rivolti all'utenza in carico ai servizi socio-sanitari, che individua nell'equipe multiprofessionale il luogo in cui affrontare il tema della complessità sociale.

Diviene pertanto fondamentale realizzare una programmazione integrata per la valutazione, la presa in carico, l'elaborazione progettuale, il monitoraggio, dei percorsi di inserimento e/o re-inserimento nel mondo del lavoro.

La modalità operativa adottata ha consentito il continuo scambio tra le istituzioni ed il territorio in tutte le sue componenti, definendone i presupposti istituzionali, organizzativi, strumentali, gestionali e metodologici, assicurando e favorendo la più ampia integrazione tra enti e servizi pubblici, al fine di offrire alle persone individuate l'attivazione di misure più rispondenti alle effettive necessità delle persone.

Mettere in "rete" le modalità operative dei singoli servizi favorisce la circolazione di idee, competenze, esperienze, persone, facilitando lo sviluppo di nuove modalità, nuovi approcci e nuove possibilità di occupazione. Tale approccio facilita i processi di integrazione, di sensibilizzazione e di riduzione del pregiudizio attraverso la diffusione di una cultura in cui l'esperienza lavorativa passi attraverso la costruzione del ruolo sociale, soddisfi la domanda di partecipazione e socialità, costituisca fonte di apprendimento e di abilità sociali, rappresentando la "certezza/identità" all'interno della società.

L'evoluzione del quadro normativo nazionale e regionale degli ultimi anni ha particolarmente favorito il consolidamento dell'impianto dei servizi ed interventi in tema di inserimento lavorativo caratterizzanti il sistema di welfare distrettuale.

In particolare, con D.L. 4/2019, convertito con L. n. 26/2019 è stato istituito il “Reddito di cittadinanza”, misura di inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro e di contrasto alla povertà, alla diseguaglianza e all'esclusione sociale, volta a favorire la promozione delle condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro, alla formazione e inserimento sociale.

Questa definizione inquadra il Reddito di cittadinanza come una nuova misura nel sistema di welfare italiano che richiede una politica attiva, coerente con l’articolo 1 della Costituzione che definisce l’Italia come *“una Repubblica democratica, fondata sul lavoro*” e con l’art. 3 che indica come “*compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese*”.

La misura nazionale prevede l’erogazione di un sostegno economico condizionato alla dichiarazione da parte dei componenti del nucleo familiare maggiorenni di immediata disponibilità al lavoro nonché all’adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all’inserimento lavorativo e all’inclusione sociale, che prevede attività al servizio della comunità, di riqualificazione professionale, di completamento degli studi, nonché altri impegni finalizzati all’inserimento nel mercato del lavoro e all’inclusione sociale.

Il percorso di accompagnamento è definito mediante un Patto per il lavoro, stipulato dai beneficiari con centri per l’impiego, ovvero un Patto per l’inclusione sociale, stipulato con i servizi sociali dedicati al contrasto alla povertà. In particolare, la definizione del Patto per l’inclusione, che prevede specifici impegni da parte della famiglia e supporti da parte dei servizi territoriali, richiede sia svolta preventivamente una valutazione multidimensionale finalizzata ad identificare i bisogni del nucleo familiare e dei suoi componenti, tenuto conto delle risorse e dei fattori di vulnerabilità del nucleo, nonché dei fattori ambientali e di sostegno presenti.

La predisposizione della valutazione multidimensionale e del Patto per l’inclusione sociale è un’operazione articolata che richiede di incontrare le persone, comprendere le circostanze, spesso avverse, in cui vivono, per costruire con loro una relazione da cui scaturisca motivazione verso un impegno progettuale comune. Concretamente essa prevede tre passi: l’Analisi preliminare, la costruzione del Quadro di analisi, la definizione, mediante un percorso di progettazione personalizzata, del Patto per l’inclusione sociale.

La valutazione multidimensionale, il Patto per l’Inclusione sociale e i sostegni in esso attivati, cosi come la misura del Reddito di cittadinanza nel suo complesso, costituiscono “livelli essenziali delle prestazioni”, da assicurare uniformemente sull’intero territorio nazionale nei limiti delle risorse disponibili.

Considerato che la natura del RdC porta a ritenere preminente la dimensione dell’inserimento/reinserimento lavorativo, nell’ambito degli interventi attivati dai servizi pubblici e caratterizzanti la progettazione personalizzata, il Distretto di Riccione ha scelto di prevedere la possibilità di partecipare ad esperienze formative per l’inserimento nel mondo del lavoro, mediante la promozione di tirocini di orientamento, formazione, inserimento o reinserimento finalizzati all’inclusione sociale, all’autonomia e riabilitazione delle persone beneficiarie del RdC.

Inoltre, la Regione Emilia Romagna (RER), prima con l'emanazione della LR 17/2005 modificata da L.R. 1/2019 e ss.mm.ii. e LR 14/2015, ha delineato alcune specificità per i percorsi di inserimento lavorativo rivolti prevalentemente a persone fragili e vulnerabili, spendibili nel mondo del lavoro.

La legge regionale 14/2015, ha come finalità il sostegno all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale per persone prive di lavoro e con problematiche afferenti alla dimensione sociale e/o sanitaria.

Per l'applicazione delle misure previste dalla LR 14/2015 in particolare, si è costituita una equipe multiprofessionale composta da operatori sociali, sanitari e del lavoro che hanno il compito di valutare il profilo di fragilità (quale strumento previsto per la valutazione delle condizioni di fragilità e vulnerabilità ai sensi della DGR 191 del 15/2/16) per la presa in carico integrata da parte dei servizi e di identificare così i destinatari della LR 14/2015 e avviarli ai percorsi di formazione, inserimento/reinserimento al lavoro previsti.

L'applicazione della scala di items che vanno a costituire l'indice di fragilità, definisce i soggetti fragili che possono beneficiare delle misure previste dal catalogo delle prestazioni della legge stessa.

Considerato che possono accedere ai percorsi definiti dalla normativa sopra descritta solo le persone che si collocano in apposito *range* dell'indice di fragilità (tra 31 – 58), nell'esperienza dei soggetti pubblici coinvolti è stato riscontrato che molte delle persone in carico ai servizi non possono rientrare in questi percorsi, in quanto si collocano con un punteggio < 30, per quei soggetti che evidenziano risorse personali spendibili nel MdL, o >58 che comprende i casi di persone/utenti non in grado di accedere al lavoro o il cui profilo presenta problematiche multiple che richiedono lo sviluppo di una progettualità integrata e personalizzata. Per loro è necessario pensare e progettare un servizio specifico, che miri ad interventi di integrazione sociale finalizzati a renderli più prossimi al mondo produttivo al fine di consentirgli l'accesso al mondo del lavoro profit o no profit.

Si possono altresì verificare situazioni in cui pur rientrando nei valori dell'indice di fragilità definito dalla DGR 191/2016 e modificato da DGR 1142/2019 per l'accesso alle misure definite dalla LR 14/2015, i servizi ritengano più appropriato attivare un percorso di avvicinamento propedeutico all'inserimento nelle misure della LR 14/2015, in quanto le persone hanno bisogno di un ulteriore periodo per cogliere al meglio le opportunità lavorative.

Tali attività possono inoltre essere impiegate per le persone che hanno terminato un percorso all'interno delle misure previste dalla LR 14/2015 e per le quali si ritiene di dovere comunque garantire una ulteriore forma di sostegno e accompagnamento per completare il percorso di inserimento e inclusione.

Pertanto, i servizi pubblici devono essere in grado di adattarsi e adeguare il proprio progetto organizzativo e tecnico alla singola persona evitando sovrapposizioni con le azioni afferenti alla L.R. 14/15. Parimenti, la persona fragile fruitore dei servizi pubblici deve poter trovare le risposte ai propri bisogni, nell'insieme dei Servizi socio-sanitari, con garanzia di continuità, che rappresenta uno dei fattori determinanti per lo sviluppo e il mantenimento del proprio benessere.

APPROCCIO METODOLOGICO

Sulla base degli orientamenti della normativa regionale l'attività lavorativa rappresenta uno strumento cardine non solo per l'autonomia della persona ma anche per la sua piena integrazione nel contesto sociale.
A tal fine i servizi sono chiamati ad operare per sostenere le persone, specialmente quelle più fragili, nell'acquisizione delle abilità e competenze necessarie per poter sperimentarsi in un contesto lavorativo.
Dall'osservatorio dei servizi emerge che sia i servizi sociali che quelli sanitari seguono un numero importante di persone che non hanno le competenze relazionali, professionali e tecniche minime per inserirsi in un contesto produttivo; tali attività sono finalizzate pertanto a potenziare le capacità delle persone indispensabili per raggiungere obiettivi di autonomia personale ed economica. Si è tuttavia consapevoli che partecipare a percorsi di inserimento in contesti relazionali diversi da quelli propri, consente alla persona un allargamento del mondo delle relazioni e favorendo l'inclusione sociale.
Al fine di costruire percorsi finalizzati all'inserimento lavorativo è necessario sviluppare un progetto personalizzato che abbia al centro il processo di apprendimento per lo sviluppo di competenze trasversali minime atte a favorire i processi di socializzazione e di autonomia della persona interessata.
Il progetto individuale viene costruito come un sistema organico e complesso di azioni formative volte a valorizzare, rinforzare e rendere spendibile le risorse di ciascuno, partendo dalle osservazioni e dalle abilità già presenti al fine di accrescere, formare, educare all'apprendimento e all'incremento di quelle abilità valutate mancanti o carenti.
Il modello professionale è fondato sulle modalità della "presa in carico integrata" da parte dei diversi servizi sociali e/o sanitari invianti, che svolgono le loro attività all'interno delle proprie strutture organizzative. Attraverso l'integrazione degli interventi gli operatori dei servizi pubblici vengono a costituire un'equipe multi professionale che, congiuntamente alla persona e al suo contesto familiare, analizza e valuta la situazione di bisogno utilizzando i contributi, le conoscenze e le risorse proprie di ogni professionalità ed ambito.
Il modello professionale deve favorire ed incentivare la partecipazione dei destinatari nella scelta dei percorsi personalizzati da attivare prevedendo inoltre il loro coinvolgimento nelle verifiche sistematiche dei risultati raggiunti, nonché favorire la loro valutazione in rapporto ai metodi e ai processi adottati. Il modello professionale deve essere inoltre in grado di esprimere:

- una forte flessibilità e adattabilità alle diverse condizioni della persona e ai cambiamenti dei bisogni del singolo nel tempo;
- un'elevata tempestività di risposta alle dinamiche delle condizioni della persona e delle rispettive famiglie;
- l'assunzione di corresponsabilità da parte di tutti i soggetti coinvolti nei percorsi personalizzati in un ottica di restituzione di responsabilità alla persona fragile.

FINALITA' ED OBIETTIVI DEL SERVIZIO

Le attività che dovranno caratterizzare il servizio oggetto del presente appalto sono orientate a sostenere/migliorare l'occupabilità delle persone in carico ai servizi socio-sanitari, sia in relazione all'evoluzione del mercato del lavoro, sia in considerazione delle esigenze di integrazione e prevenzione tipiche degli interventi di politica attiva.

Assumerà una finalità generale la promozione di un approccio globale al tema dell'inserimento lavorativo che possa cosi ricomprendere anche le azioni progettuali tuttora attuate sia sul versante della disabilità, che del collocamento mirato e dello svantaggio sociale, avendo a riferimento generale il complesso quadro delle normative regionali e nazionali e dei conseguenti nuovi assetti istituzionali.
L' ambito di lavoro del servizio oggetto di gara – si colloca nel sistema locale dei servizi sociali, sociosanitari, educativi e socio-occupazionali. Elementi fondanti tale ambito sono rappresentati nello specifico da:

- la natura relazionale dei servizi alla persona: tutte le azioni progettuali sono un prodotto relazionale che sviluppa azioni di portata collettiva, di cui il Servizio può rappresentare una significativa opportunità per lo sviluppo di nuove forme di relazione coi diversi contesti sociali, riconoscendo un protagonismo attivo e una capacità di autodeterminazione dell'utente nelle diverse scelte progettuali, che all'operatore è chiesto di osservare, leggere e sostenere;
- il paradigma del lavoro socio-educativo: la struttura dei rapporti di co-progettazione fonda un processo dialogico in cui si sviluppa un accompagnamento reciproco (utenti, famiglie, contesti comunitari e servizi), ricalibrando attese, risorse e aspettative in un'ottica progettuale condivisa;
- la natura pubblica del welfare di comunità: il sistema dell'offerta pubblico-privato rappresenta l'asse di alleanze, cooperazione, partnerships (ma anche di competizione sulla qualità), tra attori diversi, in un processo generativo di risorse. La ricerca di interazioni possibili e l'integrazione con altri sistemi fondamentali per il benessere delle persone ne caratterizza le pratiche operative. In tal senso, è imprescindibile la promozione e la partecipazione ai luoghi di discussione e di confronto all'uopo istituiti sia dal sistema dei servizi che dal gestore stesso (nella sua rete di relazioni progettuali), nonché la cura e l'accompagnamento delle ricadute in termini di processo all'interno delle singole organizzazioni/equipe di lavoro;
- la costante connessione tra interventi nelle micro-realtà individuali e i fenomeni sociali che caratterizzano le macro-realtà: a ciò corrisponde la necessità di leggere la complessità del territorio nei suoi fattori di rischio e crisi dei legami sociali, ma anche nelle sue risorse presenti e potenziali.

Il processo di lavoro dovrà assumere la co-progettazione come metodologia per:

- creare le condizioni per uno sviluppo del servizio condiviso, rafforzando le finalità stesse del Servizio Sociale Territoriale, in una dialettica co-costruzione di ipotesi attorno ai problemi sociali sottesi alle problematiche trattate;

- riconoscere e valorizzare (nuovi) soggetti promotori di risposte attive (Partner del Privato Sociale, Associazioni e volontari, agenzie del lavoro, enti di formazione, imprese) a favore delle persone singole e delle loro famiglie;
- supportare la costruzione di reti con i soggetti del sistema regionale delle politiche attive del lavoro, finalizzato ad una maggiore e migliore relazione fra dispositivi socio assistenziali e strumenti di formazione e inserimento al lavoro.

Il processo di lavoro nel sociale richiede una costante interazione circolare tra conoscenza e azione in modo da poter concretamente sviluppare e realizzare azioni progettuali contemporanee e condivise.

ART. 1 OGGETTO DELL'APPALTO

L'oggetto dell'appalto è l'affidamento dei servizi di gestione dei tirocini di orientamento, formazione e inserimento o reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia personale e alla riabilitazione, a favore di cittadini in condizione di disabilità e/o fragilità sociale in carico al Servizio Sociale Territoriale del Distretto di Riccione.
I destinatari sono persone residenti nel Distretto di Riccione, che hanno assolto l'obbligo scolastico, in carico al Servizio Sociale Territoriale, rientranti nelle seguenti categorie:

a) soggetti adulti con disabilità fisica,sensoriale, psichico/ intellettiva
b) soggetti beneficiari del Reddito di Cittadinanza inseriti nel percorso progettuale previsto dal Patto per l'Inclusione Sociale

L'obiettivo è la realizzazione di progetti finalizzati alla formazione professionale ed all'inserimento lavorativo di persone in condizione di disabilità e/o fragilità sociale in contesti di apprendimento individuale o di gruppo, con l'obiettivo di consolidarne l'autonomia e la capacità operativa attraverso l'integrazione sociale e lavorativa, creando anche le condizioni per un loro futuro inserimento lavorativo stabile.

Tali progetti si concretizzano con l'istituzione di tirocini in aziende, cooperative o enti pubblici disponibili a prestare le proprie strutture e a favorire la collaborazione dei propri dipendenti per l'inserimento lavorativo di tali soggetti.

Tenuto conto della tipologia di utenti nonché delle caratteristiche del servizio, si precisa che le attività oggetto del presente capitolato dovranno essere implementate nell'ambito del perimetro territoriale di competenza del Distretto di Riccione.

A favore dei soggetti inseriti in tirocinio formativo è prevista un'indennità di frequenza, così come disposto dalla normativa vigente in materia (L.R. 17/2005 e ss.mm.ii.).

Tali attività devono garantire strategie di progettazione e di gestione in forma integrata con il complesso delle attività dei diversi servizi socio-sanitari afferenti al Distretto di Riccione.

L'attività deve essere intesa come rivolta ad un "sistema" di cui fanno parte più soggetti, che rappresentano i destinatari diretti ed indiretti del servizio.

La gestione delle attività, infine, deve essere svolta in conformità con le previsioni contenute nel Piano di Zona per il Benessere e la Salute del Distretto di Riccione e nei relativi programmi attuativi, nonché con ogni regolamento o indicazione che il Distretto di Riccione definisca nell'ambito delle attività oggetto della gara.

I servizi oggetto dell'appalto dovranno svolgersi secondo le modalità, le condizioni e le norme previste dal presente capitolato. L'esecuzione dei servizi viene effettuata dalla ditta appaltatrice (di seguito denominata anche semplicemente Ditta o Impresa o Aggiudicatario o Appaltatore), in proprio nome, per proprio conto ed a proprio rischio, in qualità di titolare delle attività a tutti gli effetti di legge. Le indicazioni contenute nella relazione tecnico-illustrativa (Parte A Progetto d'Appalto) e nel presente capitolato (Parte B Progetto d'Appalto), che costituiscono parte integrante del contratto di affidamento, devono essere sviluppate e specificate nel progetto proposto dall'Appaltatore in sede di gara, a cui l'Appaltatore è obbligato a dare piena esecuzione.

La gestione delle attività è resa nel rispetto della normativa nazionale e regionale di riferimento, in particolare:

- Legge n. 328/2000 "*Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi sociali*" in particolare il CAPO III " *Disposizioni per la realizzazione di particolari interventi di integrazione e sostegno sociale";*

- Legge Regionale n. 2 del 12 marzo 2003 *"Norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali"* e ss.mm.ii., in particolare l'art. 5, comma 4, lettera J, nel quale si individuano, tra i compiti e gli interventi del sistema locale, quelli finalizzati al sostegno all'inserimento e reinserimento lavorativo delle persone disabili e in condizioni di svantaggio sociale;

- Legge Regionale n. 17/2005 *"Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità e della regolarità del lavoro"* e ss.mm. ii. (L.R. 7/2013; L.R. 14/2015; L.R. 1/2019;

- Legge n. 26/2019 "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*".

Il servizio è incluso nelle fattispecie di cui all'Allegato IX del D. Lgs 50/2016 (artt. 140 e 142 del D. Lgs. n. 50/2016) e la relativa procedura di gara rientra nell'ipotesi prevista dall'art. 36, secondo comma lett. b) del D. Lgs. n. 50/2016, come modificato dal D.L. 76/2020 convertito in legge L.120/2020, individuando l'operatore economico con il criterio di aggiudicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa basata sul migliore rapporto qualità/prezzo di cui all'art. 95 co. 3 lett. a) dello stesso D. Lgs 50/2016.

ART. 2 DESCRIZIONE DELLE ATTIVITA' E MODALITA' DI ESECUZIONE DEL SERVIZIO

2.1 L'operatore economico aggiudicatario deve assicurare attività di progettazione e realizzazione di percorsi personalizzati mirati all'osservazione, orientamento, valutazione, e formazione, finalizzati all'inserimento lavorativo per persone fragili, con particolare riferimento alla normativa regionale sui tirocini formativi di Inclusione sociale. Tali percorsi sono finalizzati, attraverso una metodologia di formazione in situazione/tirocinio formativo, al raggiungimento di abilità tali da poter consentire l'accesso al mondo del lavoro, oltre che ad attivare e rinforzare processi di inserimento e reinserimento sociale mediante l'acquisizione di tecniche professionali e relazionali. La Ditta è tenuta a condividere con la persona, la famiglia e servizi socio-sanitari, dopo un primo momento di conoscenza, il percorso propedeutico all'inserimento al mondo del lavoro che potrà prevedere l'attivazione di tirocini formativi in azienda.

2.2 Le attività si sostanziano nella realizzazione di complessivi n. 97,5 tirocini di durata - generalmente - annuale finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione, che complessivamente vengono stimati su base annua in n. 97,5, di cui n. 70 in favore di soggetti in condizione di disabilità e n. 27,5 in favore di soggetti beneficiari del Reddito di Cittadinanza/Patto per Inclusione Sociale.
Si precisa che il numero di tirocini è puramente indicativo in quanto stimato e pertanto suscettibile di variazione in considerazione della possibilità che la durata dei tirocini risulti inferiore al periodo di n. 12 mesi previsto. In tal caso il numero di tirocini attivabili sarà incrementato sino a concorrenza del budget disponibile riferito alle diverse tipologie di soggetti beneficiari così come dettagliato al successivo art. 6.

2.3 I tirocini potranno essere sviluppati secondo le seguenti distinte modalità:

- **tirocinio individuale**, svolto in un contesto aziendale disponibile ad ospitare singole persone in tirocinio che, sulla base delle proprie capacità, devono potenziare abilità relazionali e

competenze lavorative già possedute e dove l'educatore svolge esclusivamente un attività di monitoraggio.

- **tirocinio di gruppo**, svolto all'interno di un contesto aziendale disponibile ad ospitare più persone in attività formativa con la presenza e supervisione di un educatore che gestisce e organizza le attività;

2.3.1 I **tirocini individuali** avranno durata di n. 12 mesi/anno, comprensivi di 2 pause (1 estiva e 1 invernale per complessive n. 8 settimane). Per ogni tirocinio dovranno essere garantite un minimo di 3 ore mensili di tutoraggio, di cui almeno 2 in affiancamento all'utente in azienda.

2.3.2 Per l'attività di tutoraggio dovrà essere inoltre garantito un monte ore "aggiuntivo" pari a n. 525/anno, finalizzate al potenziamento del tutoraggio per determinati periodi e in ragione delle caratteristiche e del bisogno di ciascun utente. L'ammontare di eventuali ore aggiuntive di tutoraggio, la modalità di erogazione e la durata varranno concordate con l'assistente sociale responsabile del caso e definite nel progetto individualizzato dell'utente.

2.3.3. Si prevede l'attivazione di n. **2 tirocini di gruppo**, con durata di 12 mesi/anno comprensivi di 2 pause (1 estiva e 1 invernale per complessive n. 8 settimane). I gruppi saranno composti da min. 3 e max. 5 utenti ciascuno, individuati dal Servizio Sociale Territoriale, con una frequenza giornaliera di almeno 4 ore/die. Per ogni tirocinio di gruppo dovrà essere garantita la presenza costante di un tutor in azienda in misura pari alla durata giornaliera del tirocinio (**min. 4 ore/die**), salvo il caso in cui siano presenti più gruppi in una stessa azienda. In tal caso, in accordo con i servizi e l'azienda ospitante, sarà possibile valutare la presenza di un solo operatore di riferimento. Sarà cura del Servizio Sociale Territoriale, in accordo con il soggetto gestore dei tirocini, definire una presenza giornaliera dei tutor inferiore in considerazione delle caratteristiche del gruppo e della disponibilità dell'azienda individuata.

2.3.4 Per ciascun utente in tirocinio individuale verrà corrisposto un compenso annuale orientativamente pari ad € 1.200,00 al netto di IVA per la realizzazione delle attività di tutoraggio di cui al punto 2.3.1, delle attività amministrative (comprese le ipotesi di cambio azienda ospitante), di formazione, di confronto e coordinamento con il Servizio Sociale Territoriale e comunque per la realizzazione di ogni altra attività ed adempimento previsto ai punti da a) a p) del presente articolo sub 2).
Si precisa che il compenso di cui sopra è da considerarsi al netto dell'indennità di frequenza dovuta al tirocinante e delle ore di tutoraggio aggiuntivo di cui al sopracitato punto 2.3.2.

Per le attività di tutoraggio aggiuntivo di cui al punto 2.3.2 verrà corrisposto un compenso orario orientativamente pari ad € 21,00 al netto di IVA sulla base del numero di ore effettivamente erogate e mensilmente rendicontate.

Per ciascun utente in tirocinio di gruppo verrà corrisposto un compenso annuale - al netto dell'indennità di frequenza dovuta al tirocinante – orientativamente pari ad € 4.175,00 al netto di IVA per ciascun utente frequentante il tirocinio di gruppo per la realizzazione di tutte le attività di tutoraggio, delle attività amministrative (comprese le ipotesi di cambio azienda ospitante), di formazione, di confronto e coordinamento con il Servizio Sociale Territoriale e comunque per la realizzazione di ogni altra attività ed adempimento previsto ai punti da a) a p) del presente articolo sub 2).

Il corrispettivo verrà corrisposto sulla base della effettiva frequenza da parte dell'utente che dovrà essere pertanto mensilmente rendicontata, sulla base di apposita scheda concordata con il Servizio Sociale Territoriale.

Entrambe le modalità di organizzazione dei tirocini dovranno rappresentare un'opportunità per la persona per fare un'esperienza pratica, acquisire nuove competenze, imparare a conoscere meglio il mercato del lavoro, misurarsi con le proprie capacità. Nello specifico il tirocinio formativo finalizzato all'inclusione sociale è orientato all'acquisizione di competenze socio relazionali. In particolare:

- organizzare e gestire il proprio trasferimento verso il lavoro e dal lavoro individuando soluzioni che consentano il raggiungimento continuo e puntuale della destinazione prevista;
- comprendere l'impegno richiesto relativo alla presenza nel luogo di lavoro (giornate, orari) e assumerlo come vincolante per assicurare una presenza continua e regolare;
- comprendere ed eseguire i compiti assegnati acquisendo le informazioni necessarie alla realizzazione del lavoro, chiedendo un riscontro sul proprio operato e accettandone gli esiti;
- individuare correttamente i ruoli presenti nell'ambiente di lavoro, riconoscendone le caratteristiche specifiche (datore di lavoro, colleghi, ecc.) al fine di instaurare rapporti interpersonali finalizzati alla collaborazione;
- adottare comportamenti adeguati al contesto di inserimento, rispettando le regole vigenti e adottando corrette modalità comunicative, chiedendo informazioni sul proprio operato, accettando il feed back di riscontro al proprio operato;
- presidiare con costanza gli aspetti di pulizia della propria persona e di cura di sé al fine di presentare un aspetto complessivo adeguato al contesto;
- leggere i segnali di apprezzamento e successo che vengono espressi nel luogo di lavoro al fine di migliorare il grado di stima di sé, di fiducia nelle proprie possibilità, di motivazione al lavoro;
- acquisire la capacità di cogliere gli aspetti positivi derivanti dall'avere un ruolo e delle relazioni all'interno di un'organizzazione lavorativa nel compiere azioni utili in risposta alle proprie ed altrui aspettative.

All'aggiudicatario è richiesto di:

a. gestire tutti i tirocini di inclusione così come definito da L.R. 17/2005 - LR 14/2015 «Disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari» e LR 1/2019 "Disposizioni in materia di tirocini. Modifiche alla legge regionale 1 agosto 2005, n. 17" e ss.mm.ii.;

b. farsi carico dei colloqui individuali con l'utenza, valutazione e ricostruzione del curriculum scolastico, formativo e lavorativo del beneficiario, tutoraggio durante il percorso di inserimento in azienda, predisposizione della documentazione necessaria, partecipazione ai momenti di confronto con il referente del Servizio Sociale Territoriale sull'andamento dei singoli progetti di inserimento.

c. individuare soggetti ospitanti con almeno una sede operativa nella provincia di Rimini (enti pubblici e privati profit o no profit) disponibili all'inserimento lavorativo dei soggetti segnalati, con preferenza per soggetti che diano garanzie circa le reali opportunità di costituzione di rapporti di lavoro a carattere stabile, ed assicurare sugli stessi un costante monitoraggio circa il rispetto delle normative vigenti in materia di lavoro;

d. mettere a disposizione del tirocinante un tutor responsabile, che segua gli aspetti didattici e organizzativi dell'attività; i tutor affiancati ai tirocinanti di tipologia D, devono possedere un'adeguata professionalità i cui requisiti sono definiti L.R. 17/2005, come modificata da L.R. 1/2019 (art. 24 comma 6) e ss.mm.ii.;

e. garantire l'assicurazione del tirocinante contro gli infortuni e la responsabilità civile verso terzi;

f. stipulare la convenzione con il soggetto ospitante e compilare, in accordo con esso, il progetto formativo individuale per il tirocinante tramite la piattaforma online sul portale Lavoro per Te, così come definito dalla DGR 1005/2019 e ss.mm.ii.;

g. inviare convenzione, progetto formativo e SARE alla Regione, sempre tramite la piattaforma online, entro il giorno prima dell'avvio del tirocinio;

h. verifica delle presenze, sorveglianza delle condizioni di lavoro, pagamento mensile dell'indennità di frequenza ai tirocinanti, predisposizione del CUD secondo le disposizioni di legge, tutoraggio mirato al monitoraggio del conseguimento delle competenze professionali concordate nella progettazione di dettaglio del percorso con il soggetto beneficiario e con gli operatori di riferimento del Servizio Sociale, rendicontazione all'Amministrazione comunale dei pagamenti mensili effettuati ai tirocinanti.

i. organizzare la formazione idonea relativa alla prevenzione ambientale e antinfortunistica, secondo le previsioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e in particolare dell'Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sottoscritto il 21 dicembre 2011; tale formazione è obbligatoria per ogni soggetto per il quale viene attivato un percorso di tirocinio formativo.

j. provvedere a corrispondere mensilmente ai tirocinanti l'indennità di frequenza prevista così come disposto dalla normativa vigente in materia di tirocini:Legge Regionale 17/2005 modificato da Legge Regionale 1/2019 e specifiche DGR 1143/2019 e successive modifiche ed integrazioni (salvo eventuali interruzioni e/o proroghe nei limiti consentiti dalla normativa in vigore). L'erogazione delle indennità di frequenza avverrà previa presentazione all'Ente Committente di idonea documentazione attestante la regolarità di frequenza mensile presso l'ente ospitante, pari ad almeno il 70% delle giornate di tirocinio previste mensilmente da progetto. Nel caso in cui la frequenza mensile risulti inferiore l'indennità verrà ridotta proporzionalmente alle giornate di tirocinio effettivamente prestate. Fermo restando i limiti definiti dalla soprastata normativa regionale, è comunque fatta salva la possibilità da parte del Servizio Sociale Territoriale di dimensionare flessibilmente l'importo dell'indennità in considerazione delle caratteristiche del progetto individuale dell'utente.

k. certificzione delle competenze, ove possibile, acquisite durante lo svolgimento del tirocinio formativo e indicate nel progetto formativo (SRFC) - definiti dalla L.R. 17/2005, come modificata da L.R. 1/2019 e ai sensi della DGR n. 1005/2019;

l. mantenere costanti contatti con i referenti dal Servizio Sociale Territoriale preposti ai singoli casi, al fine di dare costanti feedback relativamente all'andamento del percorso formativo dell'utente, al comportamento e all'impegno dimostrato dalla persona inserita, con l'obiettivo di garantire una presa in carico unitaria.

m. garantire l'accesso alle informazioni, ovvero alle schede informative degli utenti da parte degli Assistenti sociali responsabili del caso.

n. elaborare e trasmettere all'Amministrazione Comunale informazioni e dati statistici, che possono essere utilizzati per adempiere ad obblighi di debiti informativi o utili alla programmazione dell'Amministrazione stessa.

o. fornire tutta la documentazione necessaria per le rendicontazioni di volta in volta richieste dall'Amministrazione Comunale, secondo le modalità che saranno indicate dalla medesima.

p. vigilare sulla correttezza e sul rispetto dei rapporti convenzionali attivati e delle normative vigenti in materia di lavoro e in particolare di sicurezza dell'ambiente di lavoro da parte delle aziende presso cui vengono inseriti i tirocinanti.

Modalità di accesso al servizio e dimissioni. L'accesso alle attività, nonché le modalità di dimissioni, sono di competenza del Servizio Sociale Territoriale del Distretto di Riccione. L'accesso deve essere orientato alle peculiarità dell'utenza e deve tenere presente la diversificazione dei soggetti/servizi invianti e precisamente:

- Servizio Sociale Territoriale – U.O. Disabili nella figura dell'assistente sociale responsabile del caso;
- Servizio Sociale Territoriale – U.O. Inclusione Attiva nella figura dell'assistente sociale responsabile del caso;

L'invio deve avvenire attraverso apposita scheda di segnalazione che verrà condivisa con la Ditta aggiudicataria. Si sottolinea che i soggetti invianti rimangono a tutti gli effetti titolari della progettazione di intervento complessiva.
Per ogni persona segnalata nel percorso viene elaborato un progetto individuale condiviso e monitorato attraverso incontri mirati, che vedono il coinvolgimento dei diversi Responsabili del caso oltre agli interessati, ai familiari e gli eventuali altri servizi coinvolti.

Al termine del percorso, le dimissioni vengono condivise con l'assistente sociale responsabile del caso, l'interessato e familiari, dandone apposita comunicazione al Servizio Sociale Territoriale inserimento lavorativo attraverso relazione conclusiva con la descrizione del percorso svolto e degli obiettivi raggiunti.

L'impresa è tenuta a favorire percorsi di accompagnamento finalizzati all'inserimento all'interno delle misure previste dalla L. 14/2015, considerato che alcune persone, grazie alle attività oggetto del presente appalto, potrebbero maturare le abilità e competenze spendibili all'interno del mercato del lavoro; in questo caso la dimissione è finalizzata ad un processo evolutivo.

Parimenti alcune persone che hanno sperimentato le misure della L.14/2015, ma che non hanno raggiunto gli obbiettivi prefissati, potrebbero avere necessità di dare continuità ai loro percorsi avvalendosi delle attività oggetto del presente appalto.

L'impresa inoltre è tenuta a garantire per tutta la durata dell'appalto:

- la partecipazione delle diverse figure professionali agli incontri di equipe o di valutazione sul singolo caso e ogni altro incontro che si renda necessario.
- partecipazione delle diverse figure professionali a gruppi di lavoro specifici e/o attività formative concordate tra Distretto di Riccione e ditta Appaltatrice.
- la partecipazione agli incontri del Piano di Zona per la Salute e il benessere del Distretto di Riccione.

ART. 3 ATTIVITA' DI VERIFICA E MONITORAGGIO

L'appaltatore deve approntare diversi livelli di verifica e monitoraggio, volti a valutare le seguenti aree:

- PROCESSO DI LAVORO, rispetto alla flessibilità e agilità con cui viene costantemente adattato alle necessità del servizio e al posizionamento del medesimo nel sistema, oltre che nel territorio;
- PROGETTO SUL SERVIZIO, nei termini di efficacia interna, perciò capacità di rispondere al programma previsto, cosi come di efficacia esterna, ovvero di capacità di rispondere ai problemi originali che hanno motivato il servizio stesso, mantenendo un'attenzione costante alle evoluzioni del "sistema cliente" affinché il servizio sia in linea con tali cambiamenti;
- PROGETTO INDIVIDUALE, in termini di evoluzione degli utenti e dei loro contesti, adeguatezza degli interventi rispetto alla finalizzazione degli obiettivi condivisi e alla soddisfazione/percezione delle persone coinvolte;
- GRUPPO DI LAVORO, nei termini di adeguatezza e finalizzazione delle risorse umane messe in campo, ma anche di motivazione e razionalizzazione delle stesse.

Il riferimento prioritario è il Servizio Sociale Territoriale, con cui andranno individuati momenti per valutazione congiunta delle sopracitate aree. Al riguardo sono previste verifiche intermedie, con tempistiche e interlocutori differenziati:

- almeno con cadenza annuale - fatte salve situazioni contingenti valutabili all'uopo - per la valutazione congiunta sul servizio complessivamente inteso, eventuali necessità di modificazione dell'offerta e innovazioni. Sono coinvolti in questo processo di valutazione i referenti dei servizi territoriali competenti per funzione e dell'Appaltatore, oltre ad eventuali figure di altri servizi coinvolti.
- incontri tra Appaltatore (nelle persone degli operatori direttamente coinvolti) e referenti dei servizi sociosanitari, rispetto alla realizzazione dei progetti individualizzati. La frequenza degli incontri e le presenze sono correlate alle evoluzioni significative di progetto.

Al fine di monitorare l'andamento del servizio e il processo di lavoro nelle sue diverse componenti

è richiesto all'Appaltatore di concorrervi con la produzione di strumenti di riscontro in ordine a:

- dati di presenza di utenti e di operatori, oltre a ogni altro dato che si riterrà utile a progetti e attività;
- progetti individuali degli utenti ove sono registrati gli interventi effettuati e le eventuali modificazioni educative;
- rilevazione del programma delle attività.

ART. 4 OBBLIGHI DERIVANTI DAL RAPPORTO DI LAVORO

L'Appaltatore deve ottemperare a tutti gli obblighi verso i propri dipendenti derivanti da disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di lavoro, ivi comprese quelle in tema di igiene e sicurezza, previdenza e disciplina infortunistica, assumendo a proprio carico tutti gli oneri relativi.
L'Appaltatore si obbliga, altresì, ad applicare nei confronti dei propri dipendenti occupati nelle attività oggetto di appalto le condizioni normative retributive non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro applicabili alla data di stipula del contratto, alla categoria e nella località di svolgimento delle attività, nonché le condizioni risultanti da successive modifiche ed integrazioni.
L'Appaltatore si obbliga, fatto in ogni caso salvo il trattamento di miglior favore per il dipendente, a continuare ad applicare i sopra indicati contratti collettivi anche dopo la loro scadenza e fino alla loro sostituzione.
Gli obblighi relativi ai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui ai capoversi 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 contratto. L'Appaltatore si obbliga a dimostrare, a qualsiasi richiesta dell'Ente, l'adempimento di tutte le disposizioni relative alle assicurazioni sociali, derivanti da leggi e contratti collettivi di lavoro, che prevedano il pagamento di contributi da parte dei datori di lavoro a favore dei propri dipendenti.

ART. 5 DURATA DEL SERVIZIO E OPZIONI CONTRATTUALI

Il contratto ha durata di biennale e decorre dalla data di stipula del contratto ovvero dalla eventuale consegna del servizio nelle more della stipula del contratto al fine di dare tempestivo avvio alle attività.
A conclusione del contratto la stazione appaltante si riserva la facoltà di affidare mediante procedure negoziata senza previa pubblicazione di bando di gara ai sensi dell'art. 63, comma 5 del D. L.gs. 50/2016 e s.m.i., per un analogo periodo, servizi consistenti nella ripetizione dei servizi oggetto della presente procedura.

La stazione appaltante si riserva altresì, qualora in corso di esecuzione si renda necessario un aumento o una diminuzione delle prestazioni fino a concorrenza del quinto dell'importo del contratto (inclusa l'opzione esercitabile in fase di rinnovo), di imporre all'appaltatore l'esecuzione alle stesse condizioni previste nel contratto originario. In tal caso l'appaltatore non potrà far valere il diritto alla risoluzione del contratto di cui al 5° comma, art. 106.
La durata del contratto in corso di esecuzione potrà essere modificata per il tempo strettamente necessario alla conclusione delle procedure necessarie per l'eventuale individuazione del nuovo contraente ai sensi dell'art. 106, comma 11 del Codice per un periodo comunque non superiore a mesi 6. In tal caso il contraente è tenuto all'esecuzione delle prestazioni oggetto del contratto agli stessi - o più favorevoli - prezzi, patti e condizioni.

In caso di cambio di gestione, alla scadenza del rapporto contrattuale, il soggetto appaltatore si impegna a collaborare con i nuovi soggetti subentranti al fine di garantire un efficace passaggio di consegne, senza oneri aggiunti per il Comune.

ART. 6 IMPORTO CONTRATTUALE

L'importo contrattuale - importo a base d'asta - per le attività oggetto del servizio è pari a 157.775,00 iva esclusa annui per un totale di € 315.550,00 iva esclusa per la durata biennale del contratto.
Tale importo è definito al netto dell'importo destinato alle indennità di frequenza in favore dei tirocinanti.

Il valore stimato dell'appalto, valutati gli incrementi in considerazione dell'eventuale applicazione delle opzioni di cui al precedente art. 3 è stimato in un importo massimo pari ad a € 646.877,50, suddivisi come segue:

Valore stimato dell'appalto € 646.877,50	
Importo biennale del contratto a base d'asta	€ 315.550,00
Rinnovo	€ 157.775,00
Aumento del quinto dell'importo del contratto	€ 94.665,00
Proroga negoziale	€ 78.887,50

ART.7 INDENNITA DI FREQUENZA PER I BENEFICIARI DEI TIROCINI

Si rammenta che le somme che verranno trasferite al soggetto gestore e che lo stesso si impegnerà ad erogare ai beneficiari dei tirocini a titolo di indennità di frequenza, stimati in € 195.000,00 annui i quali non costituiscono corrispettivo ma mero trasferimento di risorse integralmente destinate al tirocinante che non concorrono pertanto al calcolo della base d'asta (nel caso di rinnovo o aumento diminuzione del quinto gli importi possono variare in proporzione all'esercizio di tali opzioni).

L’importo contrattuale, comprensivo delle indennità di frequenza, troverà copertura finanziaria come segue:

- per le attività realizzate a favore di soggetti beneficiari del Reddito di Cittadinanza/Patto per Inclusione Sociale la copertura sarà garantita dalla Quota servizi del Fondo Nazionale Povertà;
- per le attività realizzate a favore di soggetti in condizione di disabilità la copertura sarà garantita dal Fondo regionale per la non autosufficienza e fondi comunali della gestione associata del Servizio sociale Territoriale;

ART. 8 FATTURAZIONE E PAGAMENTI

Ai fini del pagamento del corrispettivo contrattuale, l’Appaltatore dovrà emettere fattura con cadenza bimestrale.
Per la diversa natura dei fondi che finanziano le attività oggetto del presente appalto si precisa fin da ora che la fatturazione del corrispettivo contrattuale dovrà avvenire separatamente

- per le attività realizzate a favore di soggetti beneficiari del Reddito di Cittadinanza/Patto per Inclusione Sociale
- per le attività realizzate a favore di soggetti in condizione di disabilità

Occorre precisare qui che i primi dovranno essere fatturati al Comune di Riccione ed i secondi all’Ausl.

Il pagamento di ciascuna fattura avverrà entro 30 giorni, decorrenti dalla data di ricevimento. Ciascuna fattura dovrà contenere il riferimento al contratto, CIG (codice Identificativo gare), alla singola tipologia di attività, al periodo di competenza, oltre all’indicazione del relativo prezzo unitario.
Ai fini del pagamento del corrispettivo e comunque ove vi siano fatture in pagamento, l’Ente procederà ad acquisire il documento unico di regolarità contributiva (D.U.R.C.) o documento equivalente attestante la regolarità in ordine al versamento dei contributi previdenziali e assicurativi obbligatori per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei dipendenti.
Le fatture redatte secondo le norme fiscali in vigore, saranno intestate al Comune di Riccione e riporteranno le modalità di pagamento, comprensive del codice IBAN.
Le fatture dovranno essere emesse in formato elettronico secondo le specifiche di cui al D.M. 55/2013. Non potranno essere accettate fatture emesse in altre modalità. Il codice univoco dell’ufficio per le fatture indirizzate al Comune di Riccione è 015HQS

ART. 9 PENALI

L’Appaltatore ha l’obbligo di uniformarsi a tutte le disposizioni di legge e ai regolamenti concernenti il servizio stesso, oltre a quanto previsto nel presente capitolato.

In caso di prestazioni non conformi a quanto indicato nel presente capitolato tecnico e nel contratto, verrà applicata una penale variabile tra lo 0,05‰ (zerovirgolazerocinquepermille) e il 5% (cinquepercento) dell’importo contrattuale, IVA ed oneri della sicurezza esclusi, per ogni inadempimento riscontrato e a seconda della gravità del medesimo.

Gli eventuali inadempimenti contrattuali che daranno luogo all’applicazione delle penali verranno contestati all’Appaltatore per iscritto dal (DEC) Direttore dell’esecuzione del contratto. L’Appaltatore dovrà comunicare, in ogni caso, le proprie deduzioni al Responsabile nel termine massimo di cinque giorni lavorativi dalla contestazione. Qualora l’Ente ritenga non fondate dette deduzioni ovvero non vi sia stata risposta o la stessa non sia giunta nel termine, potranno essere applicate le penali sopra indicate.

Nel caso di applicazione delle penali, l’Ente provvederà a recuperare l’importo in sede di liquidazione delle relative fatture, ovvero in alternativa ad incamerare la cauzione per la quota parte relativa ai danni subiti.