

**PROMUOVERE E SVILUPPARE
L'IMPRENDITORIALITÀ COOPERATIVA
IN AMBITO LOCALE**

(ES. FIN. 2003):

**LA GOVERNANCE NELL'IMPRESA SOCIALE
(INIZIATIVA 5)**



Indirizzo sede:
Borgo S. Spirito, 78 - 00193 Roma

Telefono:
06-68000476

Telefax:
06-68134057

Presidente:
Vilma Mazzocco

Coordinatore:
Milena Cannizzaro

e-mail:
federsolidarieta@confcooperative.it

S O M M A R I O

Parte prima - Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

Alle origini della cooperazione di solidarietà	pag. 7
I valori di fondo	pag. 8
Lo sviluppo della cooperazione sociale in Italia	pag. 11
Le leggi di riferimento	pag. 13
L'organizzazione politico sindacale: Confcooperative - Federsolidarietà	pag. 21
Identità della cooperazione sociale - Federsolidarietà	pag. 22
Il codice etico della cooperazione sociale aderente a Federsolidarietà	pag. 22
La nostra idea e impegno di welfare	pag. 24

Parte seconda - Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

I soci della cooperativa sociale	pag. 29
La cooperativa socio-sanitaria-educativa	pag. 37
La cooperativa di inserimento lavorativo	pag. 40
Fare cooperazione tra cooperative: il consorzio territoriale	pag. 47
Gli ambiti d'intervento	pag. 51

Parte terza - Alcuni strumenti di lavoro

▪ Fac-simile di convenzione tra organizzazione di volontariato e cooperativa sociale	pag. 57
▪ L'offerta economicamente più vantaggiosa	pag. 58
▪ Schema di bando e capitolato per gara per pubblico incanto per l'affidamento di servizi sociali	pag. 59
▪ Capitolato speciale d'appalto per l'affidamento di servizi socio-assistenziale o socio-sanitario	pag. 61
▪ Fac-simile di convenzione di inserimento lavorativo (art. 5, c. 1, della Legge 381/91)	pag. 62
▪ Gara con obbligo di inserimento di svantaggiati	pag. 65
▪ Fac simile di licitazione privata con obbligo di inserimento di persone svantaggiate (art. 5, comma 4, Legge 381/91) e lettera d'invito	pag. 66
▪ Capitolato speciale d'appalto, per attività con inserimento lavorativo	pag. 69
▪ L'acquisizione di commesse tramite il consorzio	pag. 73
▪ Fac simile convenzione tra Ente e Consorzio per creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate	pag. 74
▪ Convenzione tra consorzio e cooperativa per affidamento di servizi/attività in <i>general contractor</i>	pag. 80

Il sistema di rappresentanza di Federsolidarietà	pag. 83
---	----------------

Indirizzi utili e referenti territoriali	pag. 85
---	----------------

Siti internet e link	pag. 88
---------------------------------------	----------------

PARTE PRIMA

PARTE PRIMA

LE MATRICI VALORIALI E GLI ORIENTAMENTI D'AZIONE

ALLE ORIGINI DELLA COOPERAZIONE DI SOLIDARIETA'

Attraversando gli ultimi 20 anni

"Negli anni '80 nel nostro paese si sviluppano le radici della modernità. Nello stesso periodo si sviluppa il fenomeno della cooperazione sociale. In quella modernità la cooperazione di solidarietà sociale fa la sua parte.

In quegli anni costruiamo le origini della nostra storia. Promuoviamo servizi, creiamo innovazione intorno ai nascenti sistemi locali di stato sociale. Noi rappresentiamo allora una novità, piccola, poco visibile, in formazione.

La cittadinanza sociale di allora si affianca ad una ripresa dei meccanismi di mercato e della disuguaglianza socio-economica. L'azione sociale nel suo complesso, nel decennio '80, si orienta verso un preciso allontanamento dagli anni '70. Emergono allora istanze inedite, si piantano i semi culturali e sociali di ciò che dopo chiameremo la società dei lavori, la società mediatica, la società tecnologica.

Sul finire degli anni Ottanta la cooperazione sociale cerca di superare la fase pionieristica dell'inizio decennio e si posiziona come una delle soluzioni ai problemi della coesione sociale, della disoccupazione, delle risposte alla crisi dello Stato Sociale.

Il nostro è un sistema che teorizza la piccola dimensione, la rete, l'integrazione, il legame con il territorio. Tutti temi che si sviluppano in quegli anni.

Gli anni '90 segnano la fase di sviluppo della cooperazione sociale, l'affermazione di una idea unitaria delle organizzazioni del Terzo Settore, cresce l'attenzione verso l'economia sociale. Si sperimentano progetti innovativi reticolari nel Consorzio CGM. Si delineano relazioni operative con le istituzioni nazionali ed europee sul versante delle politiche attive del lavoro, delle politiche di inclusione e di coesione sociale. Tutto il Terzo Settore e la cooperazione sociale in particolare, diventano attori importanti nel quadro delle politiche e delle azioni di sviluppo nell'arena del welfare. Nel 1991 abbiamo la legge 381 e la legge 266 sul volontariato. Si sviluppa la letteratura sull'impresa sociale, sulle innovazioni per superare la crisi dello Stato sociale: welfare mix, welfare community.

*Il fenomeno della cooperazione sociale e del terzo settore esplodono negli anni '90. C'è una spinta, e noi stessi spingiamo, affinché ci sia più società e cittadinanza nei programmi europei e governativi. Il nostro sistema cresce in un contesto economico, politico e sociale complesso. La minaccia di esclusione non è ammortizzata dai tradizionali meccanismi livellatori come il welfare state, l'istruzione, il sistema fiscale, ideati in una società ormai superata. Stenta, nel clima di risanamento pubblico degli anni '90, a formarsi un'atmosfera culturale e sociale innovativa. Non si vede una propensione sociale diffusa all'innovazione, intesa come prontezza della società e delle istituzioni al cambiamento innovativo."*¹

¹ Vilma Mazzocco, Presidente di Federsolidarietà, Assemblea 2004

Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

I VALORI DI FONDO

Il fondamento della cooperazione

“La cooperazione, intesa come sistema economico sociale, non poggia su un concetto specifico e su una sola teoria, ma su un insieme di idee, quali, ad esempio, la mutualità, la solidarietà, una giusta distribuzione dei guadagni e delle perdite, il *self-help*, l'unione di più persone che hanno lo stesso problema, la priorità dell'uomo sul denaro, il concetto che la società non sia strutturata sullo sfruttamento altrui, e perfino la ricerca dell'utopia”

Rapporto di A.F. Laidlaw al XXVII Congresso dell'Alleanza Cooperativa Internazionale

Cooperare nel sociale, perché?

«Il processo di imbarbarimento sociale e di rassegnato o avvilito isolamento individuale è irreversibile fino a che non si prenda coscienza, da parte dei più avvertiti, che l'uomo deve tornare fratello all'altro uomo se vuole salvarsi e salvarlo in dignità di vita, solidale e feconda...

L'uomo che vuol servire, anziché servirsi, che avverte la necessità di integrarsi e completarsi con altri uomini del suo stesso sentire, che desidera offrire un servizio efficiente e duraturo al di là dell'esistenza e degli umori suoi e dei propri compagni di viaggio, che aspira ad una pienezza di responsabilità solidale, volontariamente ed autenticamente partecipata, che sente l'esigenza che il servizio a cui si dedica abbia riconoscimento e garanzia giuridica per essere più ampiamente, più sicuramente e più efficacemente svolto... quest'uomo, questi uomini trovano nella formula cooperativa una risposta valida alle loro esigenze... La cooperazione che tanto bene era servita prima di difesa, poi di miglioramento dignitoso e responsabile dell'uomo collegato con altri uomini nelle stesse necessità o condizioni, vuole ora mettersi a disposizione degli altri».

Giuseppe Filippini – 1980

Per servire, non per servirci

“Nelle prime esperienze delle cooperative di solidarietà sociale l'attività rispettava, anzi, incarnava tutte le caratteristiche che fino a quel momento avevano connotato la cooperativa e comunque realizzava il vincolo sociale in modo autentico e vitale: soltanto nuovo era il modo di atteggiarsi in questo che era pure un lavoro che si voleva fare assieme: non più, si disse, per servirci ma per servire”

Giuseppe Filippini, fondatore della prima cooperativa di solidarietà sociale in Italia

Da un'utopia una prospettiva sociale

“La scelta di Assisi per questa nostra Assemblea non è casuale: la città da cui partì la grande avventura di San Francesco, che fondeva insieme la parola del rinnovamento evangelico e l'azione di carità e di assistenza a vantaggio dei poveri, degli umili, degli oppressi, dei malati, c'è parsa la più idonea a dare un senso al tema che con cui abbiamo voluto caratterizzare questa Assemblea: Solidarietà e Cooperazione: da un'utopia possibile una prospettiva sociale”

Gino Mattarelli, relazione alla prima Assemblea delle cooperative di solidarietà sociale (Assisi 1985)

Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

Il cammino

“Ciascuno di noi probabilmente è partito da un’idea diversa, e forse molti neppure l’avevano un’idea precisa. Ma ai crocicchi ognuno ha iniziato a trovare altri, con cui incontrarsi un momento o percorrere un tratto insieme. Alcuni si sono fermati, altri hanno deciso di tornare indietro, ma più sono stati quelli che si sono aggiunti (...) Così ci si è persi e rincontrati. E l’andare sempre e comunque, il non isolarsi, il non sottrarsi al confronto e allo scontro, ma anche l’apprezzare le sintonie, il mettere in comune le speranze, le velleità, le vicende dell’esperienza cooperativa, tutto ciò ci ha chiarito molte idee, portandoci a collegarci sempre di più. La storia di questi dieci anni ci ha consegnato quella che mi pare essere la prima premessa al nostro progetto: vale a dire la coerenza e l’intensità della ricerca collettiva”

Felice Scalvini, Presidente di Federsolidarietà nel 1993

La territorialità

“Il legame organico con la comunità locale, volto a valorizzare il chiave solidaristica ed imprenditoriale le potenzialità di cui ogni territorio dispone per fronteggiare i bisogni dei cittadini, in particolare dei più deboli e svantaggiati, comporta la necessità di sviluppare un’azione costante di radicamento, di costruzione di rapporti con i cittadini, con i gruppi sociali e con le Istituzioni, finalizzata al perseguimento della promozione umana e all’integrazione sociale, opzioni queste inconciliabili con una politica volta esclusivamente al solo sviluppo economico e commerciale della cooperativa”

Codice dei comportamenti imprenditoriali, della qualità cooperativa e della vita associativa di Confcooperative - Federsolidarietà, 1997

Il rischio

“Uno dei rischi che corre l’impresa sociale è quello di depotenziare, magari inconsapevolmente, nel momento in cui vengono organizzati servizi vendibili, continuativi e professionali, le energie delle ‘solidarietà corte’. Al contrario, le imprese sociali debbono operare in funzione vicaria e sussidiaria delle famiglie, delle reti di parentela e di vicinato, delle forme varie di mutuo aiuto di comunità, per quanto possibile incentivandole e rendendole capaci di padroneggiare le risposte ai loro bisogni sociali. Anche in questo caso l’antidoto è probabilmente un forte radicamento territoriale, accompagnato da una matura cultura dei servizi di welfare”

Stefano Lepri, in “Imprenditori sociali”, 1997

La sfida

“La cooperazione sociale ha questa formidabile sfida: la persona è al centro della sua strategia e della sua organizzazione; le persone e le reti di persone ne hanno determinato la nascita e lo sviluppo. Ora il futuro della cooperazione sociale dipende dall’abilitare le persone a gestire i processi di un sistema d’impresa assai più complesso di prima e dall’abilitazione delle persone a proteggere e sviluppare le proprie integrità”.

Franco Butera, in “Le imprese sociali come imprese normali socialmente capaci”, 1999

Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

L'innovazione e la solidarietà

“Le due parole chiave sono **innovazione** e **solidarietà**. Due termini sfibrati dall'uso e dall'abuso. In questo caso tuttavia vengono proposti insieme, come assi cartesiani che definiscono il campo entro il quale si sviluppa l'azione riformatrice. *L'innovazione* è sfidante e competitiva, contiene la tensione a superare i confini e le sicurezze del passato, guarda con fiducia e ottimismo al futuro. *La solidarietà* è coesione sociale e responsabilità, sente gli altri più come opportunità che come rischio, sceglie la centralità della relazione e non quella della produzione.”

Vilma Mazzocco, Presidente Federsolidarietà, Assemblea 2004

LO SVILUPPO DELLA COOPERAZIONE SOCIALE IN ITALIA

La Legge n° 381 dell'8 novembre 1991 ha disciplinato le cooperative sociali, che si erano sviluppate nel decennio precedente. La legge ha riconosciuto la specificità di questa forma di cooperazione, individuandone la caratteristica peculiare nella finalità di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. La novità introdotta dalla Legge 381/91 è stata assai rilevante: la solidarietà è diventata lo scopo prevalente della cooperativa, per cui la mutualità interna, se pur necessaria, va orientata alla finalità solidaristica esterne e precisata nello statuto sociale. Le cooperative sociali costituiscono quindi un'innovazione rispetto alle cooperative tradizionali (di lavoro, consumo, ecc.) in quanto la legge riconosce ad esse una *mission* di mutualità allargata. Il radicamento nel territorio, l'integrazione con le iniziative associazionistiche e di volontariato, il coinvolgimento dei fruitori dei servizi oltre che dei produttori, la dimensione coerente con la tutela della democrazia interna e la rete, interna ed esterna al proprio sistema, rappresentano i principali elementi caratterizzanti questa forma di impresa.

Lo sviluppo vorticoso della cooperazione sociale in Italia è attestato da numerosi studi. In particolare, secondo le statistiche della Direzione Generale per gli Enti cooperativi del Ministero delle Attività Produttive, al 31 dicembre 2001 (ultimi dati disponibili) le cooperative sociali in Italia erano 7697: 4445 operanti in attività socio – sanitarie ed educative, 2792 in inserimenti lavorativi di persone svantaggiate e 460 in entrambe le attività.

In Italia le cooperative sociali iscritte a Confcooperative – Federsolidarietà erano, al 31 dicembre 2003, 3646.

In ciascuno degli ultimi 5 anni hanno in media aderito a Federsolidarietà 346 cooperative e consorzi, per un saldo netto annuo medio positivo di 286 cooperative all'anno. La dinamica di crescita, stabile nel triennio, è leggermente inferiore in termini percentuali rispetto al periodo precedente. Lo sviluppo di Federsolidarietà è in media in linea con quello del movimento cooperativo nel suo complesso.

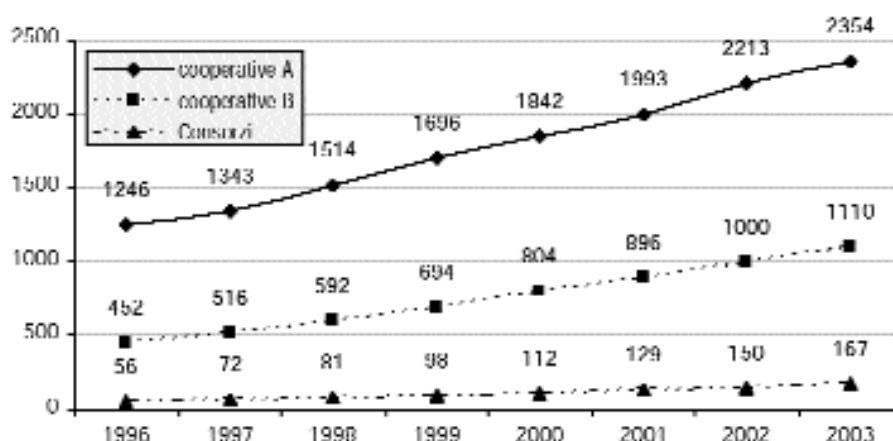
In tutte le regioni italiane il numero di cooperative sociali cresce. Percentualmente si passa da una situazione di maggiore concentrazione delle aderenti nelle regioni "storiche" (Lombardia, Emilia Romagna, Veneto, Piemonte), in cui lo sviluppo intenso della cooperazione sociale è avvenuto nel corso degli anni novanta, ad una distribuzione più uniforme. Cresce percentualmente la quota di aderenti soprattutto in alcune in regioni "emergenti" del sud Italia (Puglia, Calabria, Campania, Basilicata).

Gli occupati nella cooperazione sociale di Federsolidarietà al 31 dicembre 2003 sono circa 120 mila, pari allo 0.6% della forza lavoro nazionale. Nel 1999 secondo l'ISTAT le cooperative sociali, che rappresentano poco più del 2% del numero delle organizzazioni *non profit*, occupano circa il 23% degli addetti. Il dato occupazionale di Federsolidarietà è in costante crescita sia per l'aumento delle aderenti sia per la crescita dimensionale di ciascuna cooperativa. Ciò avviene sia nelle cooperative A (stima di 40 lavoratori medi) che nelle cooperative B (27 lavoratori medi e una crescita dimensionale più limitata). Vi sono in media più di 200 persone che lavorano in cooperative di Federsolidarietà ogni 100 mila abitanti. Le cooperative B di Federsolidarietà inseriscono oltre 11 mila svantaggiati, che costi-

Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

tuiscono circa il 45% della forza lavoro di ciascuna cooperativa B. Si può stimare che le cooperative B, che rappresentano lo 0.15% dell'occupazione del paese, inseriscano quasi il 3% dei disabili che oggi lavorano in Italia (quindi inseriscono circa venti volte di più che il resto del sistema produttivo). Il numero di persone svantaggiate inserite cresce di quasi 1500 unità all'anno

Aderenti con forma cooperativa per settore



Numero di soci aggregato – serie storica

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Cooperative A	67'528	73'407	82'020	90'496	98'384	106'517	111'496
Cooperative B	19'333	21'120	24'395	28'203	31'800	33'434	35'195
PSC A	43	117	336	489	710	1'034	1'299
PSC B	77	154	254	256	321	401	529
Consorzi	1'246	1'299	1'483	1'788	2'267	2'553	2'977
Altri	90	87	219	356	319	446	660
Totale	88'317	96'184	108'707	121'588	133'801	144'385	152'156
Soci ogni 100.000 abitanti	153.6	167.0	188.7	210.8	231.3	249.2	262.1

Numero di lavoratori (soci e dipendenti) aggregato – serie storica

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Cooperative A	44'981	50'334	58'418	67'555	74'684	83'235	88'721
Cooperative B	9'605	12'312	15'089	17'496	19'660	20'666	21'026
PSC A	60	107	291	626	1'143	1'862	2'966
PSC B	26	53	116	190	285	418	617
Consorzi	669	793	981	1'145	1'478	1'700	1'965
Altri	56	58	152	257	232	332	492
Totale	55'397	63'657	75'047	87'269	97'482	108'213	115'787

Fonte: elaborazione Federsolidarietà su dati Servizio Revisioni Confcooperative.

LE LEGGI DI RIFERIMENTO

Le leggi fondamentali che regolano il settore sono:

- La Legge n. 381 dell'8 novembre 1991 "Disciplina delle cooperative sociali"
- Le leggi regionali che hanno recepito la legge nazionale
- Il Decreto Legislativo n. 460 del 4 dicembre 1997 "Riordino della disciplina tributaria degli enti non commerciali e delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale", che inquadra le cooperative sociali come ONLUS di diritto
- La legge n. 68 del 12 marzo 1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"
- La legge n. 328 dell'8 novembre 2000 "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali"
- La legge 142 del 3 aprile 2001 "Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore"
- Il Decreto Legislativo n. 6 del 7 gennaio 2003 "Riforma organica della disciplina delle società di capitali e società cooperative, inattuazione della legge 3 Ottobre 2001, n. 366" (Riforma del diritto societario)
- L'art. 14 Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 30/03" (Legge Biagi)

Per tutto quanto non è specificatamente previsto in queste norme particolari, si fa riferimento alla legislazione in tema di cooperazione.

LA LEGGE N. 381/91 "DISCIPLINA DELLE COOPERATIVE SOCIALI"

Il riferimento fondamentale per la disciplina delle cooperative sociali è dato dalla Legge n. 381/91, di cui vengono sintetizzati i contenuti più importanti.

Finalità e oggetto sociale (art. 1)

Dell'art. 1, vera architrave della legge, vale la pena di riportare il testo del primo comma. "Le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione e all'integrazione sociale dei cittadini, attraverso:

- a) la gestione dei servizi socio-sanitari ed educativi;
- b) lo svolgimento di attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi – finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate".

Le cooperative sociali devono effettuare una precisa opzione, scegliendo di operare in uno solo dei settori indicati dalle lettere A e B dell'art. 1 della Legge 381/91. È venuta così a delinearsi una netta distinzione tra le cooperative in base all'oggetto sociale, per cui ciascuna cooperativa sociale può operare nell'uno o nell'altro campo, ma non in entrambi.

Soci volontari (art. 2)

La cooperativa sociale può utilizzare soci volontari, il cui numero non può essere superiore al 50% della compagine sociale.

L'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (art. 4)

Viene stabilito che le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa sociale di inserimento lavorativo, sono precisate le tipologie di vantaggio e le condizioni per ottenere la fiscalizzazione degli oneri sociali.

Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

Convenzioni (art. 5)

L'art. 5 afferma la possibilità, per gli Enti Pubblici, di stipulare convenzioni con le cooperative sociali di inserimento lavorativo iscritte all'Albo Regionale in deroga ai contratti della Pubblica Amministrazione per importi inferiori a quelli stabiliti dalle direttive comunitarie in tema di appalti pubblici.

Il comma 4 prevede la possibilità per gli Enti Pubblici di effettuare gare per la fornitura di beni o servizi di importo superiore alle soglie comunitarie in cui sia previsto "l'obbligo di eseguire il contratto con l'impiego di persone svantaggiate".

Apposita sezione presso il Registro Prefettizio (art. 6)

L'istituzione della "Sezione cooperazione sociale" presso il Registro Prefettizio è aggiuntiva, e non sostitutiva rispetto alle prime sette. La cooperativa sociale va iscritta sia nella ottava sezione, specificamente prevista per la cooperazione sociale, sia in una delle prime sette sezioni, a secondo del tipo di attività che svolge (1. consumo; 2. produzione e lavoro; 3. agricola; 4. edilizia di abitazione; 5. trasporto; 6. pesca; 7. mista).

Agevolazioni tributarie (art. 7)

Sono stabilite alcune agevolazioni in tema di trasferimenti di beni per successione o donazione e la riduzione ad un quarto delle imposte catastali ed ipotecarie dovute per la stipula di contratti di mutuo, di acquisto o di locazione, relativi agli immobili destinati all'esercizio dell'attività sociale

Consorzi (art. 8)

È possibile costituire consorzi di cooperative sociali aventi la base sociale formata in misura non inferiore al settanta per cento da cooperative sociali.

LEGGI REGIONALI PER LA COOPERAZIONE SOCIALE EX ART. 9 L. 381/91

Regioni	Leggi Regionali
Abruzzo	LR 85/94
Basilicata	LR 39/93
Calabria	LR 5/00
Emilia Romagna	LR 7/94
Friuli Venezia Giulia	LR 7/92
Lazio	LR 24/96
Liguria	LR 23/93
Lombardia	LR 21/03
Marche	LR 50/95
Molise	LR 17/00
Piemonte	LR 18/94
Puglia	LR 21/93
Sardegna	LR 16/97
Trentino Alto Adige	LR 15/93
Toscana	LR 87/97
Umbria	LR 12/93
Valle d'Aosta	LR 20/93
Veneto	LR 24/94

Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 460/97 "RIORDINO DELLA DISCIPLINA TRIBUTARIA DEGLI ENTI NON COMMERCIALI E DELLE ONLUS"

Le cooperative sociali sono ONLUS (Organizzazioni non lucrative di utilità sociale) di diritto, come ha chiarito in maniera inequivocabile il Ministero delle Finanze con la circolare ministeriale 19.5.1998, n. 127/E/1998/74836, secondo la quale "non sono tenuti ad effettuare la comunicazione di cui all' art. 11 del D. Lgs. n. 460/97 i seguenti enti considerati in ogni caso ONLUS dall'art. 10, comma 8 dell' anzidetto decreto legislativo:... le cooperative sociali di cui alla Legge n. 381/91, iscritte nella sezione cooperazione sociale del registro prefettizio". Pertanto alle cooperative sociali si applicano tutte le agevolazioni previste per le ONLUS, di cui si riportano le più significative.

Imposta di bollo: sono esenti in modo assoluto dall'imposta di bollo "atti, documenti, istanze, contratti, nonché copie anche se dichiarate conformi, estratti, certificazioni, dichiarazioni e attestazioni poste in essere o richiesti" da ONLUS (art. 17).

Liberalità a favore di ONLUS:

a) alle persone fisiche che erogano liberalità a favore di ONLUS è riconosciuta una detra-

SCHEDA

Attestazione di ricevuta di erogazione liberale da parte di persona fisica/ditta

Ai sensi e per gli effetti dell'art.13-bis, D.p.r. n.917/1986 (T.U.I.R.), dell'art.65, comma 2, D.p.r. n.917/1986 (T.U.I.R.), dell'art.95 D.p.r. n.917/1986 (T.U.I.R.), dell'art.13 D.Lgs. n.460/1997

Il/La sottoscritto/a _____

legale rappresentante della Cooperativa Sociale (ONLUS) _____

con sede nel Comune di _____

Via/P.zza _____ n. _____ Prov. di _____

Codice fiscale/Partita IVA n. _____

iscritta all'Albo Regionale delle Cooperative sociali al n. _____

DICHIARA

di ricevere da/la Sig./Sig.ra oppure DITTA _____

indirizzo _____ Cod. Fisc. _____

la somma di Euro _____ (Indicare l'importo in cifra e in lettera)

A mezzo:

• assegno bancario/circolare n. _____

• bonifico su Conto corrente bancario n. _____

• C.C.P. n. ____

a titolo di erogazione liberale per il sostegno delle attività della suddetta Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale (ONLUS).

La presente dichiarazione viene rilasciata per gli usi consentiti dalle sopraindicate vigenti leggi.

Data e luogo

Il Presidente

Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

zione d'imposta, ai sensi dell'art. 13-bis del D.P.R. 917/86, attualmente pari al 19% della somma corrisposta, fino ad un massimo di € 2065,83 a condizione che il versamento avvenga tramite banca o conto corrente postale. L'agevolazione massima consentita, in termini di risparmio di imposta, è quindi di € 392,50 (pari al 19% di € 2065,83);

b) alle imprese che erogano liberalità a favore di ONLUS è riconosciuta la deduzione dal reddito complessivo della somma erogata a titolo di liberalità, fino ad un massimo di € 2065,83 o del 2% del reddito d'impresa dichiarato. Sembra che i due limiti possano operare alternativamente. Di conseguenza, è possibile la deduzione dal reddito di erogazioni liberali anche di importo superiore a € 2065,83 purché la somma risulti inferiore al 2% del reddito d'impresa dichiarato.

Agevolazione ai fini dell'imposta di registro: l'art. 22 contiene la modifica all'art. 1 della tariffa, parte prima, allegata al D.P.R. 131/86, che disciplina "gli atti traslativi a titolo oneroso della proprietà di beni immobili in genere e atti traslativi o costitutivi di diritti reali immobiliari di godimento ...", disponendo, a determinate condizioni, l'assoggettamento a tassa fissa in luogo dell'imposta proporzionale dell'8%, nell'ipotesi di trasferimento di proprietà o diritti reali di godimento relativi ad immobili a favore di ONLUS.

Esenzioni in materia di tributi locali: secondo l'art. 21 "i comuni, le province, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano possono deliberare nei confronti delle ONLUS la riduzione o l'esenzione del pagamento dei tributi di loro pertinenza e dai connessi adempimenti".

LA LEGGE N. 68/99 "NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI"

Il collocamento obbligatorio è stato radicalmente riformato dalla Legge n. 68/99 che, in netta inversione di tendenza rispetto al passato, si pone nell'ottica di superare, mediante il criterio del collocamento mirato, la funzione prettamente assistenziale a cui veniva chiamata l'impresa attraverso l'inserimento burocratico della persona disabile, identificata semplicemente con il grado di invalidità. In particolare, le convenzioni (cfr. artt. 11 e 12 della legge) rappresentano uno strumento privilegiato per favorire l'attuazione del principio dell'inserimento mirato, in quanto è possibile, mediante un programma articolato e graduale, sperimentare iniziative dirette a rendere compatibile la realtà produttiva con la propensione al lavoro del disabile. Il ruolo delle cooperative sociali di inserimento lavorativo è e sarà in futuro sempre più significativo nell'attuazione degli strumenti convenzionali, al di là della formulazione letterale dell'art. 12 che è specificamente rivolto ad esse.

L'articolo 12 della Legge 68/99 prevede la possibilità, mediante convenzioni, per i datori di lavoro soggetti alla riserva a favore dei disabili di assumere tali lavoratori e fargli prestare l'attività lavorativa, al massimo per 12 mesi, presso una cooperativa sociale. Il datore di lavoro si impegna ad affidare contestualmente alla cooperativa sociale una o più commesse di lavoro a copertura degli oneri rimasti in capo alla cooperativa.

LA LEGGE N. 328/2000 "LEGGE QUADRO PER LA REALIZZAZIONE DEL SISTEMA INTEGRATO DI INTERVENTI E SERVIZI SOCIALI"

La Legge quadro 328/2000 propone un nuovo modello di stato sociale che si differenzia rispetto a quello precedente, ispirato ad un sistema di "servizi sociali pubblici" e improntato sulla esclusiva natura pubblica dei soggetti titolari della funzione sociale, "aprendo" tale funzione anche alle formazioni sociali private (in particolare a quelle *non profit*) che vengono chiamate (liberamente) a condividere le responsabilità pubbliche in un sistema integrato di interventi e di servizi sociali.

In particolare l'art. 5 stabilisce che gli enti pubblici, al fine di affidare ai soggetti *non profit* i servizi sociali devono:

Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

- a) ricorrere a procedure non solo semplici, ma anche trasparenti;
- b) dar modo ai soggetti che si candidano quali affidatari di esprimere pienamente le proprie capacità progettuali;
- c) valutare, nelle procedure di selezione fra più candidati all'affidamento dei servizi le caratteristiche di qualità delle prestazioni offerte, anche sotto il profilo del livello di professionalità del personale impiegato;
- d) ricorrere non solo a forme di aggiudicazione ma anche "negoziali".

Il punto d), correttamente interpretato, sta a significare l'opportunità, per le pubbliche amministrazioni, di ricercare nell'affidamento dei servizi a soggetti del terzo settore, ove ciò sia possibile e corrispondente all'interesse pubblico, modalità di rapporto diverse dall'appalto di servizi e in grado di realizzare la partecipazione all'esercizio della funzione sociale e, in definitiva, il principio di sussidiarietà.

LA LEGGE 142/2001 "REVISIONE DELLA LEGISLAZIONE IN MATERIA COOPERATIVISTICA, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA POSIZIONE DEL LAVORATORE"

La Legge 142/2001 ha modificato la normativa cooperativistica soprattutto in merito alla figura del socio lavoratore.

In particolare, l'articolo 6 della legge citata, rende obbligatorio l'istituto del **regolamento**, se la cooperativa opera con soci lavoratori. Il regolamento stesso determinerà i criteri e le regole inerenti allo svolgimento del rapporto tra la società ed i soci lavoratori.

Detto regolamento, disciplinato dall'articolo 6 della legge n. 142 del 2001, deve essere approvato dall'assemblea entro **il 31 dicembre 2004**, e "deve regolare la tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. Il regolamento deve essere depositato entro trenta giorni dall'approvazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il regolamento deve contenere in ogni caso:

- a) *il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;*
- b) *le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato;*
- c) *il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;*
- d) *l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili;*
- e) *l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie;*
- f) *al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative."*

È poi fondamentale ricordare che la legge n. 142/2001, nel testo novellato nel febbraio 2003 dalla legge n. 30, prevede, all'art. 5, che il rapporto di lavoro si estingue

Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

con il recesso o l'esclusione del socio deliberata nel rispetto delle previsioni statutarie. L'esclusione deve essere deliberata dagli amministratori o, se l'atto costitutivo lo prevede, dall'assemblea.

Contro la deliberazione di esclusione il socio può proporre opposizione al tribunale, nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione.

Qualora l'atto costitutivo non preveda diversamente, lo scioglimento del rapporto sociale determina anche la risoluzione dei rapporti mutualistici pendenti.

L'art. 3, comma 2, della Legge n. 142/2001 ha stabilito che l'assemblea, in sede di approvazione del bilancio, può decidere di erogare ai soci un ristorno non superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi.

In base alla Legge n. 142/2001, il ristorno può essere corrisposto mediante:

1. integrazione delle retribuzioni
2. aumento gratuito del capitale sociale
3. distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.

Per alcuni la formulazione della norma porterebbe al riconoscimento del ristorno soltanto per i soci con rapporto di tipo subordinato. Questa impostazione non ci sembra condivisibile, in riferimento sia alla lettera della legge (la locuzione "*trattamenti retributivi*" non è utilizzata come termine tecnico), sia allo spirito di non discriminazione tipico dello strumento cooperativo.

Il successivo art. 4 della Legge n. 142/2001 ha poi stabilito che, per i soci con contratto di tipo subordinato, il ristorno non costituisce reddito ai fini previdenziali. Questa somma non è quindi soggetta a contributi previdenziali e assistenziali (INPS, ENPALS, INPDAl ecc.) e a premi contro gli infortuni.

Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, il ristorno è invece assoggettato a contribuzione previdenziale, in quanto non si tratta di reddito di lavoro dipendente, ma soltanto di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente.

Anche se la legge non lo prescrive esplicitamente, si ritiene che per poter accedere ai benefici sopra illustrati, la cooperativa deve aver adottato, prima dell'approvazione del bilancio, il regolamento previsto dall'articolo 6 della legge n. 142/2001.

In questo senso si è espresso l'INPS con la citata nota del 23.5.2001 e, seppure in altro contesto, con la circolare n. 33 del 4.2.2002 in merito al DPR 602. L'INPS, infatti, ritiene che soltanto con l'adozione del regolamento avvenga la precisa identificazione delle tipologie di rapporto di lavoro.

La proposta in merito all'erogazione e alle modalità di determinazione del ristorno è presentata dall'organo amministrativo, all'assemblea dei soci, ed è ovviamente influenzata dalla situazione economica (come già detto, una perdita civilistica di bilancio non può ovviamente giustificare un ristorno ai soci, poiché non c'è alcun vantaggio economico generato dai soci dal quale attingere), dalle condizioni finanziarie, dalla "tradizione" della cooperativa, dalle aspettative e dalle condizioni dei soci.

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 6 DEL 2003 (RIFORMA DEL DIRITTO SOCIETARIO)

Il D. Lgs. n. 6 del 2003 ha riformato il diritto societario italiano e la disciplina della società cooperativa disciplinata dagli artt. 2511 e segg. del codice civile. L'art. 2519 del codice dispone che alle cooperative si applicano in quanto compatibili le disposizioni sulla società per azioni, ma l'atto costitutivo può prevedere che trovino applicazione, in quanto compatibili, le norme sulla società a responsabilità limitata nelle cooperative con un numero di soci operatori inferiore a venti ovvero con un attivo dello stato patrimoniale non superiore ad un milione di euro.

Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

L'applicazione in via sussidiaria, cioè come integrazione per quanto non espressamente previsto dalla disciplina specifica dettata per le cooperative, delle norme della S.p.A. avviene pertanto in via automatica. Vale a dire che in difetto di una specifica previsione statutaria (oltre che delle condizioni di legge previste dagli artt. 2519 e 2522) per definire il quadro legislativo delle società cooperative si dovrà fare riferimento, oltre che agli artt. da 2511 a 2545 *octiesdecies* del codice civile (cioè alle norme che il codice espressamente dedica alle cooperative) alla disciplina dettata in tema di S.p.A. dall'art. 2325 fino al 2450.

Le cooperative che hanno un ridotto numero di soci oppure con un volume d'affari limitato possono, se vogliono, prevedere nello statuto di applicare in via sussidiaria la normativa delle S.R.L. La disciplina della società a responsabilità limitata si applica invece obbligatoriamente, ai sensi dell'art. 2522 secondo comma, quando la base sociale della cooperativa è composta da tre a otto soci. In tale ipotesi i soci devono essere esclusivamente persone fisiche.

Se nel tempo la cooperativa aumenterà la propria base sociale, superando gli otto soci, non sarà però tenuta a trasformare la società (a differenza di quanto prevedeva la normativa sulla Piccola società cooperativa, ora abrogata) fintanto che non si superano i parametri previsti dall'articolo 2519; in questo caso si dovrà modificare lo statuto per prevedere l'applicazione, in via sussidiaria, della normativa delle società per azioni. Le norme di legge cui fare riferimento per la disciplina del modello della cooperativa che applica le disposizioni della società a responsabilità limitata sono gli articoli che vanno dal 2462 al 2483 del codice civile, oltre naturalmente a quelli specificatamente previsti per le cooperative (art. da 2511 e seguenti).

L'applicazione di ciascuna delle norme in tema di S.p.A. e S.R.L. potrà avvenire solo in quanto ciò sia compatibile con la disciplina specifica delle cooperative.

Secondo l'art. 2511 del codice civile le cooperative "sono società a capitale variabile con scopo mutualistico".

Essere una società a capitale variabile vuol dire che il capitale sociale non è determinato in un ammontare prestabilito.

Pertanto l'ammissione di nuovi soci non importa modificazione dell'atto costitutivo (art. 2524 codice civile), ma è fatta dagli amministratori con semplice annotazione nel libro soci, senza altre formalità.

Il nuovo diritto societario distingue tra cooperative a mutualità prevalente, a cui, ai sensi dell'art. 223 *duodecies* delle norme di attuazione e transitorie del codice civile si continuano ad applicare le disposizioni fiscali di carattere agevolativo previste dalle leggi speciali, e quelle a mutualità non prevalente che, invece, non avranno agevolazioni di sorta.

Le cooperative sociali che rispettino le norme di cui alla Legge n. 381/91, sono considerate, indipendentemente dai requisiti di cui all'art. 2513 del codice, cooperative a mutualità prevalente.

Le cooperative, per essere considerate a mutualità prevalente, devono prevedere nei propri statuti:

- a) il divieto di distribuire i dividendi in misura superiore all'interesse massimo dei buoni postali fruttiferi, aumentato di due punti e mezzo rispetto al capitale effettivamente versato;
- b) il divieto di remunerare gli strumenti finanziari offerti in sottoscrizione ai soci cooperatori in misura superiore a due punti rispetto al limite massimo previsto per i dividendi;
- c) il divieto di distribuire le riserve fra i soci cooperatori;
- d) l'obbligo di devoluzione, in caso di scioglimento della società, dell'intero patri-

Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

monio sociale, dedotto soltanto il capitale sociale e i dividendi eventualmente maturati, ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione. In ogni caso l'art. 2545 prevede che gli amministratori della società in occasione della approvazione del bilancio di esercizio debbono, nella relazione sulla gestione che accompagna il bilancio stesso, indicare specificamente i criteri seguiti nella gestione sociale per il conseguimento dello scopo mutualistico.

ARTICOLO 14 DEL D.LGS. 276/03 "ATTUAZIONE DELLE DELEGHE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO, DI CUI ALLA LEGGE 30/03"

Per favorire l'inserimento lavorativo dei disabili e dei lavoratori svantaggiati (quindi, non soltanto i disabili, ma anche coloro che hanno, comunque, bisogno di un aiuto per tornare sul mercato del lavoro, come evidenziato alla lettera k dell'art. 2), si prevede la possibilità di stipula di convenzioni quadro territoriali (che devono essere validate dalle Regioni) tra i servizi provinciali per l'inserimento dei disabili, associazioni datoriali e sindacali di categoria e associazioni cooperative aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali da parte delle imprese aderenti o associate alle associazioni datoriali firmatarie.

Come si vede, si tratta di un accordo "a tutto campo" che investe una serie di organi decisionali che operano sul mercato del lavoro e che dovrebbero consentire la creazione di una convenzione di riferimento in linea con le aspettative dei disabili, delle imprese e del c.d. "collocamento mirato".

La convenzione – quadro deve obbligatoriamente disciplinare alcuni aspetti:

- a) le modalità di adesione da parte delle imprese interessate;
- b) i criteri di individuazione dei soggetti svantaggiati da inserire nel lavoro in cooperativa. Tale individuazione, sulla base del "curriculum", delle propensioni professionali e del grado di disabilità rientra nei compiti dei servizi provinciali per l'impiego dei disabili;
- c) le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro conferito annualmente da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa. In pratica, la convenzione dovrà stabilire quanto, annualmente, in termini di commesse, è il "costo" del disabile;
- d) la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dal CCNL applicato alle cooperative sociali;
- e) la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali;
- f) l'eventuale costituzione nell'ambito dell'agenzia sociale prevista dall'art. 13 di una struttura tecnico – operativa senza fine di lucro finalizzata a supportare le attività previste dalla convenzione;
- g) i limiti percentuali massimi di copertura della quota d'obbligo realizzabili attraverso la convenzione.

Il comma 3 rappresenta una novità rispetto alla convenzione stabilita dall'art. 12 della legge n. 68/99. Se l'inserimento lavorativo dei soggetti disabili, realizzato nelle cooperative sociali, riguarda lavoratori che presentano particolari difficoltà di inserimento nel ciclo produttivo ordinario, esso sulla base della esclusiva valutazione dei servizi provinciali per l'impiego dei disabili, vale come copertura della quota d'obbligo in favore dell'impresa che conferisce commesse.

L'art. 14 può rappresentare una risposta razionale, dotata di equilibrio, soprattutto per quelle disabilità gravi per le quali, finora, c'è stata poca risposta con la legge n. 68/99.

**L'ORGANIZZAZIONE POLITICO SINDACALE:
CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETÀ**

La cooperazione sociale rappresenta uno dei settori in cui si articola la Confederazione delle Cooperative Italiane (Confcooperative), nata nel 1919 e riconosciuta nel 1948 quale "associazione nazionale autonoma di partecipazione, assistenza, tutela e revisione del movimento cooperativo".

Confcooperative esprime una forza politica di rappresentanza che affonda radici antiche nella società civile, nell'economia, nella democrazia, nella storia del nostro Paese. Si ispira ai principi ed alla tradizione sociale cristiana ed è aperta a quanti pongono a fondamento della vita associativa i valori di solidarietà economica e sociale, di libertà e partecipazione.

Federsolidarietà Nazionale, istituita nel 1988, è l'associazione maggiormente rappresentativa della cooperazione sociale a livello nazionale ed è presente in tutte le regioni italiane.

Aderisce a Federsolidarietà il Consorzio nazionale della cooperazione sociale CGM, che è la rete di imprese cooperative sociali più grande del paese.

Circa 3700 cooperative sociali che, come già accennato, al 31.12.2003 risultano aderenti a Federsolidarietà, contano 152 mila soci, oltre 115mila addetti, 16mila volontari, circa 2500 volontari in servizio civile. Il fatturato complessivo aggregato ammonta a oltre 3 miliardi di euro e il capitale sociale a circa 60 milioni di euro. In Italia ogni 15 mila abitanti c'è una cooperativa sociale di Federsolidarietà. Confcooperative – Federsolidarietà si è accreditata attraverso la propria struttura come ente di primo livello nella gestione del Servizio Civile Nazionale.

La Federazione è un organismo di rappresentanza politico sindacale: svolge attività di lobbying verso l'innovazione normativa, con un atteggiamento non corporativo, ma cooperativo. È un soggetto organizzato democraticamente che aziona un'attività di lobbying, non come pressione o influenza deviante sulla decisione pubblica, ma come partecipazione democratica, organizzata e influente, alla stessa decisione, anche attraverso la dimensione confederale.

Nelle sue articolazioni territoriali supporta lo sviluppo della cooperazione sociale nell'essere credibile da un lato e capace dall'altro di convincere l'opinione pubblica in primo luogo e il decisore pubblico in seconda istanza che le sue proposte, che la *leadership* del proprio settore sono convenienti anche per la collettività, hanno utilità sociale. Cerca di riuscire a trasformare gli interessi settoriali che le danno vita, in proposta generale che eserciti "potere di convocazione" sulla cittadinanza.

"Il nostro ruolo di rappresentanza non è stare al posto di, tanto meno si esprime come rappresentazione di una controparte verso le altre parti, ma si indirizza verso obiettivi di promozione dello sviluppo del paese. Si moltiplicano, per la nostra crescita, gli stessi livelli istituzionali da presidiare: a quelli tradizionali, a scala nazionale e regionale, si aggiungono la dimensione sovranazionale, specie europea, e quella territoriale locale. Dobbiamo essere sempre più capaci di distinguere nettamente la rappresentanza dalla rappresentazione. Con la rappresentazione ci si limita a far presenti i problemi, senza riuscire a influire sulle risposte da dare ad essi, con la rappresentanza costruiamo nuovi problemi e produciamo soluzioni spingendo verso l'innovazione".²

² Vilma Mazzocco, Presidente di Federsolidarietà, Assemblea 2004

Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

IDENTITÀ DELLA COOPERAZIONE SOCIALE DI FEDERSOLIDARIETÀ

Piccola dimensione, territorialità, comunità locale, solidarietà, reciprocità, organizzazione multistakeholder, codice dei comportamenti imprenditoriali, qualità sociale, responsabilità sociale, bilanci sociali, mutualità, partecipazione, interdipendenza: sono le parole d'ordine che nei 15 anni di storia di Federsolidarietà, hanno costituito un modello cui ispirarsi.

L'identità di cooperativa sociale che la Federazione promuove perché la ritiene coerente con le grandi sfide nel campo delle politiche attive sociali e del lavoro ha caratteristiche precise.

"La nostra impresa cooperativa sociale che trova la propria radice nei principi e nei valori enunciati nell'articolo 1 della Legge 381/91, "persegue l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini"- fonda il proprio ruolo su una chiara identità rispetto alle altre organizzazioni di terzo settore e su una reale differenza dalle altre forme di impresa.

La nostra deve essere impresa che agisce in una dimensione economica finalizzata a produrre valore aggiunto comunitario, per accrescere il capitale sociale del territorio, per promuovere sviluppo economico accanto alla crescita delle forme di partecipazione diretta dei cittadini all'economia, ai processi di cambiamento delle comunità locali. È impresa sociale in quanto democratica, solidale, aperta, agisce per costruire risposte di emancipazione, ha in mente un progetto per e con il territorio, ha una base sociale mista e un processo di produzione partecipato.

Una identità quindi che va perseguita e dichiarata attraverso il bilancio sociale e contenuta nel codice etico. Le caratteristiche identitarie delle nostre cooperative sociali sono date dalla piccola dimensione, in relazione al contesto territoriale e imprenditoriale di riferimento, dal radicamento territoriale, dalla democraticità, dalla specializzazione, dalla trasparenza nella gestione.

La cooperazione sociale ha sviluppato una identità democratica e multistakeholder, partecipata, cooperativa; questo patrimonio originale e originario va affermato e difeso.

Al tempo stesso, come portatori originari del valore associativo e sociale nell'agire economico, guardiamo positivamente al diffondersi di una concezione sociale in altri campi dell'economia e di una concezione imprenditoriale in altri campi della società civile.

I valori della cooperazione sociale di Federsolidarietà, che trovano le proprie radici nei valori cristiani e nella dottrina sociale della Chiesa, sono oggi alla base di una sensibilità laica e pluralista verso i temi della solidarietà, della pace, della giustizia sociale e dell'integrazione."³

IL CODICE DELLA COOPERAZIONE SOCIALE

"Perché un'organizzazione politico-sindacale come Confcooperative - Federsolidarietà ha ritenuto necessario richiamare con forza all'attenzione dei operatori, della società civile e delle istituzioni pubbliche il problema dell'etica dei comportamenti imprenditoriali delle imprese cooperative sociali?"

³ Tratto dal "Documento preparatorio Assemblea 2004" di Federsolidarietà

Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

Apparentemente potrebbe sembrare una iniziativa difensiva: dell'immagine, degli spazi di mercato necessari alla sopravvivenza delle cooperative associate, (...) Non possiamo negare che anche nell'area dove operano le cooperative sociali, vi siano problemi e pericoli rappresentati da soggetti dalle non chiare e riscontrabili finalità (...) Tuttavia solo in minima parte l'atteggiamento culturale e politico che ha accompagnato per più di due anni il dibattito e l'elaborazione del documento è stato motivato da ragioni di tipo "difensivo o d'autotutela".

Le ragioni vere, quelle più profonde affondano infatti le radici nella consapevolezza che la scelta di essere operatori rappresenta un modo, del tutto particolare, per assumerci, prima di tutto come cittadini, la nostra responsabilità sociale per il bene comune."⁴

Dal Codice dei comportamenti imprenditoriali, della qualità cooperativa e della vita associativa

Principi per l'identità delle cooperative sociali

Gestione democratica e partecipata

Sono considerati incompatibili con l'appartenenza associativa regolamenti interni o impegni sottoscritti individualmente o da gruppi di soci, che riducano o limitino la partecipazione democratica, svuotino delle loro competenze gli organi sociali statutariamente ordinati. (...) È necessario che tutta la base sociale sia pienamente consapevole delle decisioni da assumere e quindi che l'assemblea dei soci adotti tali decisioni mediante processi che garantiscano una effettiva, consapevole partecipazione.

Parità di condizioni tra i soci

Non sono ammissibili decisioni che prevedano, a fronte di avvio di nuove attività, un trattamento economico differenziato in riduzione per i soci lavoratori impiegati in tali attività.

Trasparenza gestionale

Le cooperative sono tenute ad adottare forme di rendiconto sociale. In particolare al fine di garantire la piena trasparenza delle modalità di distribuzione del valore prodotto

Indirizzi di strategia imprenditoriale

Sulla base della elaborazione, della esperienza, dei deliberati assunti in questi anni, ed in particolare di quello dell'Assemblea congressuale del 1996, Federsolidarietà ha deliberato le seguenti linee guida di azione del settore:

Dimensione

È necessario che le cooperative si orientino alla ricerca di una dimensione compatibile con la possibilità di sviluppare tra i soci effettive e positive relazioni di conoscenza e di collaborazione.(...)

Le naturali esigenze di sviluppo e di crescita di dimensione dovranno essere soddisfatte prioritariamente con modalità, strumenti e strategie coerenti con l'obiettivo preminente della promozione e dello sviluppo di tutte le forme di "cooperazione fra cooperative".

⁴ Dall'introduzione di Franco Marzocchi, al Codice dei comportamenti imprenditoriali, della qualità cooperativa e della vita associativa, 1997

Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

Territorialità

Il legame organico con la comunità locale (...) comporta la necessità di sviluppare un'azione costante di radicamento, di costruzione di rapporti con i cittadini, con i gruppi sociali e con le istituzioni, finalizzata al "perseguimento della promozione umana e all'integrazione sociale", opzioni queste inconciliabili con una politica volta esclusivamente al solo sviluppo economico e commerciale della cooperativa.

Specializzazione

L'esperienza di oltre 15 anni dimostra imprenditorialmente vincente una strategia aziendale indirizzata a specifiche aree di bisogno, orientata ad acquisire competenze e capacità di gestione complessive rispetto alle esigenze di coloro che fruiscono dell'intervento della cooperativa.

Valorizzazione generalizzata delle diverse risorse umane che fanno capo alle cooperative

La cooperativa è un ambito organizzativo che punta alla costante crescita delle persone, quale che sia la forma della loro partecipazione all'attività della cooperativa.

Porta aperta e integrazione societaria di lavoratori retribuiti, volontari, fruitori

In quanto istituzione imprenditoriale e sociale della comunità locale la cooperativa sociale deve puntare a promuovere e valorizzare l'apporto e ad integrare anche nella base sociale i diversi soggetti (lavoratori retribuiti, volontari, fruitori) coinvolti nell'attività della cooperativa.

Collaborazione e integrazione tra cooperative

La cooperazione fra cooperative non costituisce un di più rispetto all'essere cooperativa, bensì uno degli aspetti portanti della sua stessa natura.

È pertanto impegno prioritario evitare di arrecare danno ad altre cooperative aderendo a logiche di concorrenzialità

Tale impegno va perseguito anche mediante il rafforzamento delle diverse forme di collaborazione operativa e di integrazione consorziale nonché con una costante azione orientata alla promozione di nuova cooperazione.

È questo il terreno sul quale le cooperative sociali sono chiamate a dimostrare con i fatti il superamento di una concezione aziendale egoistica ed autocentrata per assumere la dimensione solidaristica sancita all'art. 1 della legge 381.

LA NOSTRA IDEA E IMPEGNO DI WELFARE

"Noi siamo un sistema di imprese, come ovvio, che ha a che fare con la società in cui agisce. Ciò però richiede che gli strumenti di lettura e di interpretazione dei fenomeni economici, sociali e politici che incidono influenzano e sono influenzati dalla nostra missione e lavoro fatto e da fare, devono oggi più che mai essere rinforzati, diventare priorità di un'organizzazione che cresce. I dati significativi di crescita che fanno di Federsolidarietà l'associazione maggiormente rappresentativa della cooperazione sociale in Italia, ci obbligano ad accettare nuove sfide e ad essere nelle dinamiche socio-economiche con maggiore peso e capacità di orientare taluni mutamenti. Dalla fase di adattamento e di flessibilità governata

Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

anche dalla logica delle opportunità, alla fase di rilancio dell'innovazione. Protagonismo nell'innovazione sociale, nell'innovazione in economia e dei sistemi di welfare, sono le parole d'ordine dei prossimi anni”⁵.

L'ATTUALE CONTESTO ITALIANO

Alcuni dati diffusi di recente da importanti istituti di ricerca ci segnalano una situazione sociale del Paese piuttosto preoccupante. Siamo agli ultimi posti per propensione alla lettura, per numero di laureati. Il 39,2% degli italiani (22 milioni e mezzo) è privo di titolo di studio o possiede la licenza elementare, mentre il 29% (oltre 16 milioni e mezzo) ha conseguito solo la licenza media. Il possesso della licenza elementare o di nessun titolo di studio prevale nel Meridione (oltre il 40%). Se aggiungiamo che 2 milioni e mezzo di famiglie, ossia 8 milioni di persone, sono povere e che altri 2,4 milioni di nuclei sono a rischio di povertà, il quadro si fa più scuro. Come viene messo in evidenza dai rapporti della Commissione Europea sulla Protezione Sociale in Europa e dai dati di fonte Eurostat, a fronte di una spesa media pubblica per la protezione sociale - espressa in termini percentuali rispetto al PIL - leggermente inferiore alla media europea (25,3% contro 27,6% nel 1999), la situazione italiana risulta contraddistinta da una spesa per il comparto famiglia/minori/assistenza pari a circa un terzo della media dei paesi che fanno parte dell'Unione Europea. Disaggregando ulteriormente questi dati emerge che, a fronte di una media UE pari all'8,5% della spesa sociale, l'Italia dedica appena il 3,7% (dati 1999) alle politiche di sostegno in favore della famiglia (compresi trasferimenti monetari e servizi). Da notare che nell'ultimo decennio questo livello è andato diminuendo, visto che nel 1990 era di 4,4%. Se poi si aggiunge che alla voce "casa" riferita alle politiche abitative e di lotta all'esclusione il contributo dell'Italia appare del tutto marginale a fronte di un 3,8% della media UE, si arriva rapidamente a constatare uno dei tanti squilibri di un sistema di sicurezza sociale che privilegia i trattamenti pensionistici. Sovente a danno delle prestazioni complessive del sistema.

Accanto a questi dati potremmo aggiungere degli altri, ma ci basti per dire che occorre seriamente interrogarsi sul significato dello sviluppo, sull'efficacia dell'attuale sistema di welfare, sul ruolo che la cooperazione sociale deve giocare nei nuovi scenari nazionali ed europei.

La responsabilità, le potenzialità della cooperazione sociale in questo contesto

“La crisi del welfare state oggi è crisi del welfare nel suo complesso, statale o non statale, pubblico o non pubblico. È la crisi della subordinazione al Mercato *tout court*, allo Stato che fa fatica ad affermare nuovi scenari di democrazia.

È crisi della prospettiva.

Occorre superare la logica esclusiva della compassione e della compensazione in favore di un welfare per lo sviluppo. Questo significa un profondo mutamento culturale che implica un rovesciamento dell'approccio: dalla compensazione *ex post* alla programmazione *ex ante*.

Bisogna pensare a logiche programmatiche di sviluppo che incorporano le politiche di welfare come strumento e investimento.

⁵ Dalla Relazione all'Assemblea Nazionale di Federsolidarietà 2004 del Presidente Vilma Mazzocco

Le matrici valoriali e gli orientamenti d'azione

Cambiare un sistema senza squilibrarlo, non è facile. Cambiare un sistema squilibrato, superando le resistenze di chi nello squilibrio ha trovato la sua nicchia vitale, è ancora più difficile. Il welfare oggi appare sempre più come un'arena che fa appelli speciali alla compassione, piuttosto che come un cantiere di costruzione universale della cittadinanza.

Ai sistemi di welfare va attribuita come primaria la funzione allocativa dei beni collettivi. Esiste un problema di accessibilità ai beni comuni, ai beni collettivi, al capitale sociale territoriale.

I nuovi sistemi di welfare devono mettere al centro questa capacità redistributiva. Ciò significa favorire la partecipazione alla produzione, oltre che al consumo di questi beni.

Povero ed escluso è chi non sa usare gli strumenti della partecipazione, chi non sa esercitare la cittadinanza, chi non può o non sa esercitare i propri diritti, chi ha una limitazione soggettiva o oggettiva nell'accesso alle opportunità, ai beni comuni, alle risorse collettive.

Per queste ed altre ragioni non possiamo correre il rischio di trovarci, come in parte sta già accadendo, in un sistema da grandi magazzini del welfare: chi ha soldi per comprare, compra e cercherà di comprare al prezzo più basso possibile; chi ha servizi sanitari, educativi, sociali, culturali, da vendere venderà e cercherà di vendere al prezzo più alto possibile.

Queste sono alcune piste che noi proponiamo per costruire una idea nuova di welfare che in parte stiamo già realizzando attraverso la nostra azione imprenditoriale.

È da qui che bisogna partire per rilanciare la funzione innovativa della cooperazione sociale e il suo ruolo determinante nei sistemi territoriali.”⁶

“La cooperazione sociale di Federsolidarietà, che individua nel territorio il luogo dove confrontarsi con le istanze dei diversi stakeholders. È chiamata a contribuire quale soggetto attivo allo sviluppo della comunità locale, a collaborare alla definizione delle politiche, a sviluppare i diritti di cittadinanza.

Parliamo di welfare per lo sviluppo ed è questa l'idea generale che dobbiamo diffondere nel paese partendo dalla convinzione che i sistemi di servizi sociali non sono un fine, ma un mezzo, una leva strategica per lo sviluppo.

Nella dimensione di quest'idea generale è possibile costruire sistemi diversi ma tutti finalizzati a generare sviluppo. Il welfare che vogliamo è una strategia politica, sociale ed economica, partecipata, che miri a costruire le condizioni per l'espansione delle libertà e per lo sviluppo omogeneo del territorio. Le parole chiave del welfare per lo sviluppo sono: responsabilità, solidarietà, sussidiarietà, partecipazione, sviluppo.”⁷

⁶ Dalla Relazione all'Assemblea Nazionale di Federsolidarietà 2004 del Presidente Vilma Mazzocco

⁷ Dal “Documento preparatorio Assemblea 2004” di Federsolidarietà

PARTE SECONDA

PARTE SECONDA

LE CARATTERISTICHE ORGANIZZATIVE ED IMPRENDITORIALI

I SOCI DELLA COOPERATIVA SOCIALE

*"La differenza è appunto nell'identità, ma soprattutto nella prassi imprenditoriale. La differenza fondamentale tra una qualsiasi azienda di servizi o di produzione ed una cooperativa sociale autentica sta nell'assetto societario a base sociale multistakeholder, che trova riscontro operativo concreto nella diversa organizzazione del processo di produzione, quindi nel prodotto, quindi nell'impatto del prodotto nella comunità locale. È qui che le finalità tipiche di una cooperativa sociale (l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini unitamente all'assenza di fini di lucro) trovano il punto massimo di verità e tangibilità. Senza l'affermazione vera di un modo di produzione coerentemente legato all'assetto societario ed alle finalità, qualsiasi distinzione tra cooperativa sociale ed altre forme d'impresa, anche sociali, è puro esercizio ideologico"*⁸

L'art. 2 della Legge 381/91, stabilendo che "oltre ai soci previsti dalla normativa vigente, gli statuti delle cooperative sociali possono prevedere la presenza di soci volontari", introduce per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano quella che, a prima vista, può apparire una contraddizione in terminis, cioè la possibilità che una società commerciale, nello svolgimento della sua attività, possa utilizzare personale non retribuito.

La previsione del socio volontario si collega organicamente con lo scopo solidaristico indicato nell'art. 1 della stessa legge: non pare un caso che proprio i primi due articoli siano quelli che marcano maggiormente la specificità della cooperativa sociale rispetto alle imprese ordinarie in generale, ed alle altre cooperative in particolare.

L'art. 2 pone alcuni punti fermi, che si possono sintetizzare come segue:

- a) I soci della cooperativa sociale devono avere i requisiti soggettivi previsti dalla legislazione in essere per i soci di tutte le cooperative.
- b) Una nuova categoria di soci è introdotta esclusivamente per le cooperative sociali, e cioè quella dei soci volontari.
- c) La presenza dei soci volontari non è obbligatoria ma, qualora vi siano, deve essere prevista nello statuto sociale. Sebbene non sia auspicabile, può dunque legittimamente operare una cooperativa sociale anche senza volontari.

Accanto ai soci volontari, sono generalmente ammessi anche i soci fruitori, rappresentativi degli interessi degli utenti, sulla base delle motivazioni ben espresse da Carlo Borzaga (*Animazione Sociale*, luglio/agosto 1995): "Se nella produzione di servizi alla persona, alla famiglia e alla comunità, ciò che rende un'impresa vincente è la sua capacità di ridurre le conseguenze negative per il cliente delle carenze informative, allora la sua credibilità, la sua reputazione, intese come flusso di informazioni coerenti dall'impresa al consumatore, ne divengono caratteristica essenziale (...).

⁸ Dall'introduzione al "Quaderno degli Appunti" a cura di Alessandro Giussani, 2004

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

Nel caso della cooperativa sociale ciò in concreto significa che la reputazione deve innanzitutto essere basata su una struttura organizzativa che tuteli il più possibile tutti i soggetti interessati alla sua attività, e tra essi soprattutto gli utenti, i volontari e gli enti pubblici, e che segnali a tutti che nessun gruppo potrà sfruttare a suo favore la rendita determinata dal controllo dell'informazione. Ciò significa che la reputazione di una cooperativa sociale è innanzitutto basata sulla composizione della sua base sociale e dei suoi organi di gestione".

Le cooperative sociali con una base sociale composita, portatrice di interessi multipli (*multi-stakeholder*) assumono una connotazione di imprese "di comunità", in quanto la varietà dei portatori di interesse che le compongono appartengono generalmente all'ambito territoriale, ben delimitato, in cui la cooperativa è radicata. Questo assetto, ovviamente più complesso e difficile da gestire, può però costituire un vantaggio competitivo per le cooperative sociali, in quanto permette loro di essere maggiormente presenti nel territorio e legittimate, e quindi di produrre servizi che rispondono con più efficacia e tempestività ai bisogni.

I soci della cooperativa sociale si suddividono in persone fisiche (volontari, lavoratori, fruitori, finanziatori/sovventori) e persone giuridiche (pubbliche o private). Esaminiamo ora ciascuna categoria separatamente.

I SOCI LAVORATORI

"Bisogna mirare a coinvolgere sempre di più i lavoratori nella partecipazione societaria, determinando il passaggio dall'identità di lavoratore a quella di proprietario, definire le nostre cooperative quali imprese a proprietà collettiva e ad alta democrazia interna" °.

Sono soci lavoratori coloro che partecipano alla conduzione della società e mettono a disposizione della cooperativa le loro capacità professionali, ottenendo un compenso proporzionato alla qualità e alla quantità del lavoro prestato.

Il terzo comma dell'art.1 della Legge 142/2001, che ha disciplinato la figura del socio lavoratore, precisa che il socio lavoratore stabilisce con la cooperativa «un rapporto di lavoro in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata continuativa non occasionale».

Senza entrare nel dettaglio del tema, che necessiterebbe di ben altro spazio, possiamo indicare alcuni punti significativi:

- a) non è ammesso il socio lavoratore a prestazione occasionale;
- b) al socio lavoratore subordinato si applica un trattamento economico non inferiore ai minimi previsti dal contratto nazionale delle cooperative sociali;
- c) sono ammessi soci a prestazione professionale o soci a prestazione coordinata e continuativa. In questi casi, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, il compenso da corrispondere da parte della cooperativa al socio non può essere inferiore «ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo» (art. 3, Legge 142/01);
- d) spetta ad un regolamento approvato dall'assemblea definire i rapporti che la cooperativa intende attuare con i soci lavoratori. Il regolamento dovrà specificare pertanto le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci e le tipologie dei rapporti di lavoro attivabili;

° Dal "Documento preparatorio Assemblea 2004" Federsolidarietà

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

e) la crisi aziendale e il piano di avviamento. Secondo il punto e) del comma primo dell'articolo 6 della Legge 142/01, il regolamento deve contenere "la facoltà per l'assemblea di deliberare, nell'ambito del piano di crisi, le forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie". In altre parole un'assemblea dei soci dopo avere deliberato lo stato di crisi potrebbe, con le maggioranze previste per l'assemblea ordinaria (se lo statuto non prevede maggioranze qualificate), imporre a tutti i soci, compresi i dissenzienti, di provvedere a delle prestazioni economicamente valutabili, ulteriori rispetto al conferimento di capitale sociale fatto all'atto dell'ammissione in società. Secondo alcuni commentatori l'apporto economico dei soci potrebbe avvenire nella forma di sottoscrizione di capitale sociale, di prestito sociale, ovvero di conferimento di lavoro gratuito, o di riduzione volontaria della retribuzione anche sotto i minimi previsti dalla legge o, infine, di conferimento di beni.

I SOCI LAVORATORI SVANTAGGIATI

L'art. 4 della Legge 381/91 afferma che le persone svantaggiate "compatibilmente con il loro stato soggettivo, devono essere socie della cooperativa". Viene stabilito, quindi, un obbligo ad associarle, che pare motivato dalla loro pari dignità rispetto agli altri lavoratori. Vi possono però essere condizioni particolari (ad esempio per interdetti, inabilitati o soggetti in trattamento psichiatrico che non possono assumersi impegni societari) o legate alla volontà del soggetto (rifiuto, risultante per iscritto, da parte del lavoratore svantaggiato a divenire socio della cooperativa) che giustificano un diverso comportamento da parte della cooperativa.

I soci lavoratori svantaggiati, presenti nelle cooperative sociali di tipo B, si ritiene che debbano essere inquadrati come lavoratori subordinati, pena la perdita dell'esonero della contribuzione sociale. Anche se la Legge 142/01 prevede la possibilità di instaurare con i soci, anche se svantaggiati, rapporti di lavoro diverso da quello subordinato, in mancanza di diverse istruzioni da parte degli istituti previdenziali, l'azzeramento delle aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale, non è applicabile che al lavoro subordinato. Infatti, il termine «retribuzione» utilizzato dal legislatore all'art. 4, comma 3, della Legge 381/91, si riferisce a un istituto tipico del lavoro dipendente: pertanto non può essere analogamente applicato ai compensi per lavoro autonomo.

I SOCI VOLONTARI

"Il problema del reclutamento e del coinvolgimento di un numero maggiore di volontari va affrontato in modo sistematico, con un'azione strategica di people raising che coinvolga nuovi volontari nelle nostre cooperative.

Anche nel quadro dei nuovi protagonismi indicati dalla legge 328/00, vanno ricercate e potenziate strategie e prassi di collegamento e collaborazione operativi con l'associazionismo ed il volontariato" ¹⁰.

Come abbiamo precedentemente detto, l'art. 2 della Legge 381/91 prevede la possibilità che la cooperativa sociale abbia i volontari all'interno della propria compagine societaria.

¹⁰ Dal Documento preparatorio Assemblea 2004 Federsolidarietà

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

I soci volontari possono essere solo persone fisiche. Dal momento che sono previsti in via esclusiva per le cooperative sociali, sono forse quelli che più di tutti incarnano e rendono presenti gli scopi di solidarietà di cui abbiamo in precedenza parlato. L'art. 2 della Legge 381/91 precisa ai commi 1 e 2 che i volontari devono prestare la loro attività gratuitamente, non possono superare la metà del numero complessivo dei soci e devono essere iscritti in un'apposita sezione del libro soci. Il totale dei soci sui quali computare la percentuale dei volontari è comprensivo di tutte le categorie sociali (finanziatori/sovventori e volontari compresi).

Il testo di legge presuppone come nota la definizione di attività di volontariato; e questa, in mancanza di altri riferimenti, non può essere che quella contenuta nella Legge 266/91, che finisce per costituire il paradigma del lavoro volontario, una sorta di carta d'identità, che definisce il fenomeno dell'attività di volontariato organizzato ed a cui altre leggi in materia di enti *non profit* fanno, sotto questo profilo, implicito rinvio.

I commi 3 e 4 dell'articolo ribadiscono il principio secondo cui la posizione nella cooperativa dei soci volontari è quella di collaboratori spontanei a titolo gratuito, ai quali è riconosciuto soltanto il diritto alle prestazioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL), oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate, «sulla base di parametri stabiliti dalla cooperativa sociale» per la totalità dei soci. Per il socio volontario, dunque, l'attività non è mai fonte di reddito, non instaurandosi nessun rapporto di lavoro, né dipendente né autonomo.

Infine il comma 5 afferma che nella gestione dei servizi socio-sanitari ed educativi "le prestazioni dei soci volontari possono essere utilizzate in misura complementare e non sostitutiva rispetto ai parametri di impiego di operatori professionali previsti dalle disposizioni vigenti". Precisazione questa quanto mai opportuna, che vieta l'utilizzo dei volontari per abbassare il costo dei servizi, a discapito della loro qualità e della continuità educativa. Il volontario nei servizi socio-sanitari ed educativi ha pertanto una funzione di animazione, di arricchimento umano e spirituale, di sostegno all'utente, integrativa rispetto a quanto professionalmente svolto dagli operatori e non sostitutiva ad essi.

SCHEDA

I Rimborsi spese

Per i "rimborsi spese" si richiedono i requisiti di certezza dell'inerenza e della riferibilità all'esercizio della cooperativa. I parametri si riferiscono ai titoli e ai criteri del rimborso, e vanno stabiliti dalla cooperativa prima della sua erogazione, generalmente tramite delibera del consiglio di amministrazione. In conclusione, i rimborsi costituiscono un costo per la cooperativa, ma solo se viene predeterminato il corrispondente titolo di spesa e il criterio oggettivo per fissarla (ad esempio, tariffa ACI per il rimborso delle spese chilometriche). È evidente che i meccanismi di rimborso non possono essere usati per mascherare una retribuzione o un corrispettivo – sia pure in misura forfetaria – per l'attività prestata o per il servizio reso dal socio volontario.

L'obbligo assicurativo INAIL scatta per i soci volontari quando sussistono le condizioni di cui al combinato disposto degli art. 1 e 4 del DPR n. 1124 del 30.6.1995 e successive modificazioni (fra l'altro, è previsto l'obbligo assicurativo sia per chi sovrintende al lavoro altrui senza partecipare materialmente al

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

lavoro e per chi svolge lavori complementari e sussidiari).

L'imponibile sul quale determinare la contribuzione è ottenuto moltiplicando il minimale giornaliero per il numero di giorni di presenza indicati nella "giornaliera", a prescindere dalla quantità di ore effettuate. Bisogna, quindi, provvedere alla rilevazione delle presenze e all'iscrizione nel libro matricola (data ingresso e data uscita, codice fiscale, ecc.) con le usuali modalità, nonché redigere il foglio paga.

In caso di violazione della norma, i "rimborsi" che sono stati erogati al di fuori delle voci di spesa o dei parametri deliberati dalla cooperativa – o non del tutto in conformità con questi – assumono natura di reddito per il socio che li percepisce. Sia l'Amministrazione Finanziaria che il revisore hanno la facoltà di contestare l'an e il quantum, il se e l'ammontare dei rimborsi nei confronti dei soci e della cooperativa, con le situazioni di illecito che ne conseguono.

I VOLONTARI NON SOCI

Accanto ai soci volontari, molte cooperative hanno rapporti con volontari singoli che prestano la loro attività soprattutto laddove è richiesto un intervento limitato nel tempo e ad alto contenuto relazionale.

La figura dei volontari singoli od occasionali, o che comunque non intendono associarsi, può creare problemi di qualche rilievo nelle cooperative sociali, di cui non sempre queste ultime hanno la necessaria avvertenza.

Infatti, mentre vige una presunzione della gratuità del lavoro per i volontari soci della cooperativa sociale (come pure dell'organizzazione di volontariato), nel caso di volontari non soci vige la presunzione inversa, ovvero che si tratti di lavoro che deve essere remunerato.

Tale presunzione può essere superata solo quando la cooperativa sociale è in grado di provare espressamente la presenza di particolari indici oggettivi e soggettivi rivelatori della gratuità, di cui spesso non è facile fornire la prova.

La difficoltà di provare la natura gratuita della prestazione comporta quindi, per la cooperativa sociale che si avvale di prestazioni di volontari non soci, il concreto rischio di vedersi contestata la qualificazione del rapporto stesso in termini di lavoro subordinato, con le conseguenze sanzionatorie che ne derivano.

Infatti non è possibile estendere ai volontari "non codificati" il trattamento previsto dalla Legge 381/91 per i volontari soci. È da escludere qualsiasi applicazione analogica dell'art. 2 Legge 381/91, poiché l'estensione del duplice trattamento al volontario non socio (obbligo assicurativo INAIL e regime del rimborso delle spese), anche se viene attuata mediante l'inserimento (preventivo) nell'atto costitutivo e nello statuto della cooperativa di clausole specifiche contrasterebbe con la previsione normativa della posizione del socio volontario: entrambe delineate rigidamente secondo moduli tipici, in relazione ai quali è disposto dalle norme di legge il trattamento sopra ricordato.

Una soluzione può, invece, essere trovata considerando la Legge 381/91 non isolatamente, ma attraverso il collegamento sistematico con la Legge 266/91 sulle organizzazioni di volontariato. Una lettura attenta delle due leggi ne mostra la complementarietà, che può realizzarsi concretamente tramite lo svolgimento di attività dell'organizzazione di volontariato a supporto ed a sostegno di cooperative sociali. Questa collaborazione può attuarsi soltanto in seguito alla stipula di una convenzione (*vedi fac-simile di convenzione tra organizzazione di volontariato e cooperativa sociale*) tra le due

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

organizzazioni, nella quale si preveda espressamente che l'apporto collaborativo dei volontari è complementare e integrativo rispetto alle prestazioni dei lavoratori remunerati.

- Fac-simile di convenzione tra organizzazione di volontariato e cooperativa sociale (pag. 51)

I SOCI SOVVENTORI E FINANZIATORI

I soci finanziatori sono previsti dall'art. 2526 del codice civile, il quale stabilisce che "ai possessori di strumenti finanziari non può, in ogni caso, essere attribuito più di un terzo dei voti spettanti all'insieme dei soci presenti ovvero rappresentati in ciascuna assemblea".

I soci finanziatori possono essere nominati amministratori, ma devono essere presenti in misura non maggiore a un terzo dei consiglieri (art. 2542 codice civile). Lo statuto può stabilire particolari condizioni a favore dei soci finanziatori per la ripartizione degli utili e nel rimborso del capitale. Il tasso di remunerazione può essere stabilito in misura superiore rispetto a quello stabilito per gli altri soci, che il punto a) dell'art. 2514 del codice civile fissa nell'interesse massimo dei buoni postali fruttiferi, aumentato di due punti e mezzo, rispetto al capitale effettivamente versato.

Analoghe disposizioni sono previste per i soci sovventori.

Generalmente però, negli Statuti delle cooperative sociali non è previsto alcun dividendo per i soci finanziatori o sovventori. La figura del socio finanziatore o sovventore acquista così in molti casi, un ruolo del tutto peculiare: è sì un finanziatore, ma senza altro "ritorno" se non la soddisfazione di aiutare la crescita di un'impresa di solidarietà.

I SOCI FRUITORI

"I cittadini che fruiscono dei servizi delle cooperative sociali sono centinaia di migliaia. Va riaffermata la necessità del coinvolgimento degli utenti e delle loro famiglie nei processi di produzione dei nostri servizi e nella governance delle nostre imprese." ¹¹

Soci fruitori sono coloro che usufruiscono direttamente o indirettamente dei servizi offerti dalla cooperativa. È questa la categoria di soci tipica delle cooperative di consumo, costituite tra soci il cui fine principale è quello di fornire ai medesimi, ai loro familiari o a terzi, generi di consumo od occasioni ricreative/culturali. Nella cooperazione sociale questa tipologia di soci è stata riscoperta soprattutto nelle cooperative socio-assistenziali, in quanto permette una forte presenza nella compagine sociale di utenti dei servizi gestiti o loro familiari e/o membri di associazioni portatrici di interessi specifici. Ad esempio, esistono numerose cooperative nella cui base sociale vi è una presenza significativa di genitori di persone con deficit intellettivo, i quali autogestiscono (insieme ai soci lavoratori ed ai soci volontari) un servizio concreto per i propri figli.

Non possono comunque essere assimilati ai soci fruitori i cosiddetti «simpatizzanti», cioè coloro che vorrebbero associarsi alla cooperativa senza assumere altro impegno che la partecipazione alle assemblee. Quest'ultima figura non sembra trovare alcuno spazio all'interno della compagine sociale di una cooperativa, essendo più consona ad un'associazione.

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

I SOCI PERSONE GIURIDICHE

L'art. 11 della Legge 381/91 recita che «possono essere ammessi come soci delle cooperative sociali persone giuridiche pubbliche o private nei cui statuti sia previsto il finanziamento e lo sviluppo delle attività di tali cooperative». Nonostante la dizione letterale, si ritiene che i criteri di ammissibilità vadano intesi in senso ampio: è sufficiente che la persona giuridica preveda nello statuto la possibilità di favorire iniziative di solidarietà o comunque legate allo sviluppo del Terzo Settore.

¹¹ Dal "Documento preparatorio Assemblea 2004" Federsolidarietà

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

SCHEDA

MODULO DI ADESIONE A SOCIO

Il/La sottoscritto/a _____
nato/a a _____ il _____
e residente in _____ Via _____,
di professione _____, chiede di aderire alla Cooperativa
sociale _____ e di essere iscritto nella relativa sezione soci; versa
la somma di € _____ in conto quota capitale.

In relazione a quanto indicato nella Legge 381/91 dichiara:

- a) di prendere atto che scopo della Cooperativa sociale è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini;
- b) di richiedere di partecipare all'attività della Cooperativa in qualità di socio:
 - 1. volontario
 - 2. fruitore
 - 3. lavoratore
 - 4. soventeore.
- c) di impegnarsi ad osservare le disposizioni contenute nello Statuto, nel Regolamento ed a sottostare alle deliberazioni prese dagli Organi sociali.

Luogo e data

(firma)

Esprime il consenso previsto dagli artt. 11 e 20 della Legge 675/96 al trattamento dei dati personali da parte della Cooperativa nonché il consenso alla comunicazione ed all'invio degli stessi a terzi e si impegna altresì a comunicare alla stessa Cooperativa l'aggiornamento dei dati che dovessero subire variazioni o rettifiche nel tempo. È inoltre consapevole che ha il diritto di ottenere copia dello Statuto e del Regolamento in qualunque momento, richiedendolo presso la sede della Cooperativa.

(firma)

LA COOPERATIVA SOCIO-SANITARIA-EDUCATIVA

Come abbiamo visto, la Legge 381/91 al primo comma dell'art. 1 specifica i due tipi di attività mediante i quali la cooperativa persegue lo scopo sociale: la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi (cooperativa di tipo A); lo svolgimento di attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi – finalizzate all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati (cooperativa di tipo B).

I campi di azione delle cooperative di tipo A, cioè che svolgono servizi alla persona, sono molteplici, e fanno riferimento a diverse tipologie di destinatari e ai diversi bisogni che emergono dalla società. Ad oggi le cooperative di tipo A sono soprattutto presenti nel settore socio-educativo rispetto a quello sanitario, anche se, nel complesso, la cooperazione continua a registrare, fin dal suo nascere, un trend positivo di crescita in tutti i settori.

Le premesse su cui l'impresa sociale sta operando per consolidare il suo carattere di effettiva innovazione, sono:

- il radicamento nelle comunità locali, per guadagnare, su servizi assai delicati, la preferenza del cittadino pagante
- il consolidamento di un rapporto organico con il volontariato, in modo da poter integrare servizi di più alto contenuto professionale con servizi ad alto contenuto relazionale
- un maggiore protagonismo attivo delle famiglie e delle comunità territoriali, in qualità di soci fruitori della cooperativa verso l'autopromozione della risposta ai bisogni
- il ruolo che vorranno giocare le associazioni degli utenti nella verifica della qualità del servizio e della capacità di soddisfazione del bisogno.

Oggi si possono schematicamente indicare tre modalità di presenza sul territorio della cooperazione sociale socio-sanitaria-educativa.

1) In diversi settori le cooperative sociali gestiscono direttamente servizi in strutture proprie (come nel caso di comunità per tossicodipendenti o di centri per disabili) acquistate o ristrutturate, anche grazie alle agevolazioni previste dalle leggi regionali e sempre mirati alla complessità crescente dei bisogni sociali. Questa scelta rappresenta un grosso salto di qualità almeno sotto tre aspetti:

- a. nel perseguimento dell'interesse generale della comunità (art. 1 Legge 381/91), attivando servizi relativi ai bisogni rilevati attraverso il radicamento territoriale;
- b. nell'ampliamento della sussidiarietà, contribuendo ad immettere risorse a favore della comunità (a fronte delle difficoltà degli Enti Pubblici a sostenere investimenti in strutture);
- c. nel garantire maggiore stabilità e maggiore qualità alle strutture e ai servizi, realizzati secondo i requisiti per il rilascio dell'autorizzazione al funzionamento e per l'accredimento secondo i dettati normativi.

Inoltre, in virtù dei recenti orientamenti legislativi, la contrattazione con l'Ente Pubblico si sta spostando sempre più a livello territoriale, con un ampliamento del ruolo dei Comuni, soprattutto associati o singoli, oltre alle Comunità Montane. Si stanno attivando diversi percorsi per sensibilizzare la comunità alla partecipazione attiva, per stimolare la sussidiarietà orizzontale ed il lavoro di rete, per promuovere un maggiore associazionismo di famiglie e di soggetti attivi. In questa logica la cooperazione, sia pure con sforzi e difficoltà, diventa un soggetto attivo che contratta la qualità del servizio e contribuisce alla elaborazione delle politiche sociali sul territorio.

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

2) In questi ultimi anni si stanno diffondendo soluzioni alternative per l'erogazione di servizi, impostate sul rapporto diretto con il cliente privato. Le prime sperimentazioni hanno scontato la mancata diffusione in Italia di strumenti in grado di ridurre i costi del servizio e, quindi, di essere alternativi alle prestazioni «in nero» ancora così diffuse nel mercato privato. Si fa riferimento, in particolare, agli assegni-servizio e alla deducibilità della spesa sociale, già ampiamente applicati in altri Paesi dell'Unione Europea. In questa direzione si colloca la scelta di alcune regioni di puntare sui voucher e i buoni socio-sanitari e sociali.

3) La maggior parte dei servizi socio-assistenziali rimane a tutt'oggi assegnata mediante gare ad evidenza pubblica.

Il D.P.C.M. 30 marzo 2001 – "Atto di indirizzo e coordinamento sui sistemi di affidamento dei servizi alla persona ai sensi dell'art. 5 della Legge 8 novembre 2000 n. 328" all'art. 4 comma 3 precisa che i comuni "non devono procedere all'affidamento dei servizi con il metodo del massimo ribasso". Se ne deduce una sorta di preclusione giuridica ad utilizzare gare al massimo ribasso, che spesso mascherano forme d'intermediazione di manodopera. Indipendentemente dalle modalità di scelta del contraente si rileva il forte impulso ad utilizzare criteri più elastici ed a valorizzare elementi diversi rispetto al prezzo.

Per la valutazione dell'anomalia dell'offerta, è intervenuta la Legge n. 327/00, che si applica ad ogni contratto avente per oggetto la fornitura di beni o servizi alla Pubblica Amministrazione. L'art. 1, impone alle amministrazioni appaltanti, nel corso della verifica sulla congruità delle offerte, un'attenta e precisa analisi del valore economico dell'offerta stessa che ne affermi l'adeguatezza e la sufficienza rispetto al costo del lavoro determinato periodicamente dal Ministero del Lavoro, oltre che in relazione agli oneri per la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Infine, una modalità del tutto diversa di affidamento di un servizio sociale, rispetto alla gara d'appalto, può attuarsi mediante la concessione. In questo caso il servizio pubblico viene affidato al soggetto concessionario, che lo gestisce in nome proprio, ma per conto dell'Amministrazione, nel senso che in tale veste egli agisce "come" se fosse l'Amministrazione concedente ed eroga un "pubblico servizio".

Attraverso l'utilizzo della concessione del servizio l'Amministrazione può instaurare con il soggetto concessionario (che in tal modo viene delegato all'esercizio della pubblica funzione che si realizza attraverso il servizio concesso) un rapporto di sussidiarietà particolarmente solido e coinvolgente, che rappresenta il livello massimo in cui le due variabili costituite dal grado di coinvolgimento dell'Amministrazione e dal livello di strutturazione del rapporto possono trovare espressione.

La concessione del servizio trova una particolare ed interessante applicazione nell'accREDITAMENTO.

SCHEDA

**UN MODELLO DI PROPOSTA DI GESTIONE DEL SERVIZIO
DA INSERIRE NEI CAPITOLATI**

Contenuto della proposta di gestione del servizio:

- 1) Il progetto di gestione del servizio indicante obiettivi e risultati da raggiungere, con particolare riguardo alla identificazione di indicatori e strumenti per la verifica e la valutazione degli obiettivi di efficacia, efficienza e soddisfazione degli utenti. Dovranno essere obbligatoriamente esplicitati in modo chiaro i seguenti punti: équipe di coordinamento; modalità di rapporto con l'Ente appaltante; strumenti per la valutazione dei bisogni degli utenti; modalità di valutazione del lavoro svolto in termini di risoluzione del problema, miglioramento, ecc. Dovrà inoltre risultare con chiarezza la conoscenza degli specifici problemi sociali del territorio e delle risorse sociali della comunità relativamente ai servizi e al tipo di attività oggetto dell'appalto.
- 2) Le modalità di monitoraggio, valutazione e controllo sulla qualità delle prestazioni erogate e l'eventuale attivazione di procedure interne per il controllo della qualità.
- 3) Il numero degli operatori da utilizzare e relative qualifiche. Dovranno essere obbligatoriamente esplicitati in modo chiaro i seguenti punti: ruolo e funzioni del responsabile; modalità di gestione delle risorse umane; figure professionali impiegate; selezione del personale; sistemi di incentivazione tesi a favorire la permanenza degli operatori del servizio; formazione e supervisione.
- 4) La dimostrazione della capacità di attivare metodologie di raccordo con organizzazioni di volontariato e/o associazioni di utenti operanti sul territorio del servizio oggetto del presente appalto, con l'eventuale precisazione della disponibilità di personale volontario (anche associato) per lo svolgimento di attività integrative. Le prestazioni dei volontari possono essere utilizzate in misura complementare e non sostitutiva rispetto ai parametri di impiego degli operatori professionali previsti per lo svolgimento del servizio.

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

LA COOPERATIVA DI INSERIMENTO LAVORATIVO

La cooperativa sociale di inserimento lavorativo di cui all'art. 1, comma 1, lettera b), della Legge 381/91 costituisce una particolare forma di impresa che ha lo scopo di realizzare la piena integrazione delle persone in difficoltà mediante lo svolgimento di attività agricole, industriali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. È una cooperativa a tutti gli effetti, ma con uno scopo tutto particolare di rilevanza pubblica, che si estrinseca nella dilatazione dell'area della domanda del lavoro verso persone emarginate. La cooperativa di inserimento lavorativo è uno strumento di mediazione che favorisce l'accesso al lavoro delle fasce deboli e, nel contempo, con il contributo di queste, gestisce veri e propri processi produttivi che creano valore economico.

L'intervento delle cooperative sociali mira alla creazione non tanto di posti di lavoro per gli svantaggiati all'interno di imprese tradizionali, quanto piuttosto alla creazione di nuove imprese che li formino e li occupino temporaneamente o permanentemente. La *mission* della cooperativa di inserimento è, dunque, la promozione alla condizione lavorativa di risorse umane che altrimenti rimarrebbero consegnate in quella socio-assistenziale. La cooperativa viene così a caratterizzarsi non solo per la capacità di dare una risposta permanente alle necessità lavorative della persona svantaggiata, ma anche per la sua capacità di ricollocarla sul mercato del lavoro ordinario a conclusione di un percorso lavorativo e di crescita personale.

La cooperativa sociale di tipo B si caratterizza per l'intreccio singolare tra finalità pubbliche generali (valorizzazione delle capacità lavorative e complessive presenti nella persona in difficoltà) e strumentazione imprenditoriale (capacità di produrre beni e servizi, in condizioni di autonomia economica, anche grazie al contributo di persone solitamente escluse dal mercato del lavoro).

Queste particolari esigenze pubbliche, perseguite istituzionalmente da pubbliche autorità, possono essere soddisfatte anche a livello privato da enti che abbiano una struttura democratica, una particolare specializzazione nel settore e siano senza fine di lucro. Ne deriva una logica promozionale che in qualche modo ha caratterizzato la produzione legislativa dalla promulgazione della Legge 381/91 ad oggi, e ne ha favorito lo sviluppo. Innanzi tutto la 381/91, con inusuale concisione, in pochi articoli precisa i vincoli e le opportunità, indicando l'oggetto sociale ("lo svolgimento di attività diverse ... finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate" – art. 1), la disponibilità di risorse umane e monetarie gratuite (soci volontari – art. 2), i vincoli (almeno il trenta per cento dei lavoratori deve essere in condizione di svantaggio – art. 4), i benefici (esonero della contribuzione sociale per i lavoratori svantaggiati – art. 4, convenzioni dirette per l'affidamento di beni e servizi – art. 5).

L'inquadramento normativo è completato dalle leggi regionali, a cui vanno aggiunte le fonti pattizie, come l'art. 2 del CCNL delle cooperative sociali, che disciplina il salario d'ingresso per i lavoratori svantaggiati, i numerosi accordi stipulati dalle Centrali Cooperative e dalle strutture della cooperazione sociale con enti pubblici, organismi di rappresentanza, associazioni di imprese. Ulteriori elementi che testimoniano la posizione ormai consolidata della cooperazione sociale di inserimento lavorativo quale strumento di politica attiva del lavoro sono rintracciabili nella Legge 68/99 "Norme per il diritto del lavoro dei disabili" e nella Legge n. 30/2003, che individuano nella cooperazione sociale il soggetto con cui le imprese *for profit* possono stipulare convenzioni per garantire il diritto al lavoro delle persone disabili.

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

- Gara con obbligo di inserimento di svantaggiati (pag. 59)
- Fac simile di licitazione privata con obbligo di inserimento di persone svantaggiate (art. 5, comma 4, Legge 381/91) e lettera d'invito (pag. 60)
- Capitolato speciale d'appalto, per attività con inserimento lavorativo (pag. 63)

LE PERSONE SVANTAGGIATE

L'art. 4 della Legge 381/91 stabilisce al punto 2 che le persone svantaggiate "devono costituire almeno il trenta per cento di lavoratori della cooperativa", mentre al punto 3 si precisa che "le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dovute alle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate, sono ridotte a zero".

Il D.M. 9.11.2001 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 23.5.2002 n. 119) prevede una riduzione nella misura dell'80% delle aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone detenute o internate negli istituti penitenziari, agli ex degenti degli ospedali psichiatrici giudiziari e alle persone condannate e internate ammesse al lavoro esterno (anche nei sei mesi successivi dalla cessazione dello stato di detenzione). La riduzione attiene sia la quota a carico dei datori di lavoro, sia quella a carico dei lavoratori, fino alla concorrenza di un massimo determinato ogni triennio.

Grazie ad una serie di differenti pronunce del Ministero del Lavoro e dell'INPS, l'interpretazione di questa parte dell'art. 4 si è oggi consolidata e può essere così riassunta per punti:

- a) la modalità di calcolo della percentuale del 30% viene effettuata con riferimento ai lavoratori normodotati (soci e dipendenti), in quanto le "persone cosiddette svantaggiate non concorrono alla determinazione del numero complessivo dei lavoratori in parola cui ci si deve riferire per la determinazione dell'aliquota delle stesse" (circ. INPS n.188/94);
- b) si intendono "svantaggiati" sia i soci sia i dipendenti della cooperativa che appartengono alle categorie indicate al punto 1 dell'art.4 (circ. INPS n.109/93);
- c) i soci volontari, fruitori e sovventori sono esclusi dal computo delle percentuali;
- d) le "agevolazioni contributive" decorrono dalla data di presentazione della domanda di iscrizione al Registro Prefettizio (circ. INPS n. 90/98);
- e) se in un determinato momento la cooperativa si trova ad avere alle proprie dipendenze un numero di lavoratori svantaggiati inferiore alla soglia minima indicata dalla legge, viene a perdere titolo per l'esonero contributivo relativamente a tutti gli inseriti ed è tenuta in tempi brevi ad assumere nuovi lavoratori svantaggiati, pena la cancellazione dall'Albo Regionale se persiste per oltre sei mesi.

Per quel che concerne la tipologia delle persone svantaggiate, la legge elenca tassativamente le seguenti categorie:

- 1) invalidi fisici, psichici e sensoriali: la soglia minima di invalidità deve essere superiore al 45%;
- 2) i soggetti in trattamento psichiatrico, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari;

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

- 3) tossicodipendenti e alcoolisti;
- 4) minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare: cioè dal termine della scuola dell'obbligo fino al compimento della maggiore età;
- 5) le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno (categoria inserita con la Legge 193/2000)
- 6) soggetti indicati con Decreto del Presidente del Consiglio: molto opportunamente si è lasciata aperta la possibilità di integrare in un secondo tempo la tipologia dei soggetti svantaggiati, sulla base delle nuove emergenze che potrebbero sorgere nella società.

La condizione di svantaggio deve "risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza".

- Fac-simile di convenzione (art. 5, c. 1, della Legge 381/91) (pag. 56)

LE CONVENZIONI DI INSERIMENTO LAVORATIVO

L'articolo 5 della Legge 381/91 prevede la possibilità, per gli enti pubblici, di stipulare convenzioni con le cooperative sociali di inserimento lavorativo iscritte all'Albo regionale "anche in deroga alla disciplina in materia di contratti della Pubblica Amministrazione" (comma 1) per importi inferiori alle soglie comunitarie. In altre parole, beni o servizi possono essere affidati direttamente a cooperative sociali senza bisogno di esperire le procedure di gara stabilite normalmente per tali aggiudicazioni dalla normativa in materia di contratti pubblici.

La convenzione consiste in un accordo tra un ente pubblico e una cooperativa sociale, il cui oggetto è composto congiuntamente da una prestazione e dall'inserimento lavorativo di persone svantaggiate nell'esecuzione della prestazione stessa.

Tre sono i presupposti perché possa stipularsi una convenzione, e precisamente:

1. la particolare natura giuridica dei soggetti contraenti: da un lato, i soggetti di natura pubblica che possono stipulare convenzioni con le cooperative sociali non sono solo gli enti pubblici istituzionali, ma anche quelli economici e le società di capitali a partecipazione pubblica, e dall'altro lato le cooperative sociali di tipo B;
2. la specifica domanda di convenzionamento presentata dalla cooperativa alla Pubblica Amministrazione. Da questa domanda non sorge un obbligo da parte dell'ente pubblico alla stipulazione di convenzioni (l'art. 5 dice "Gli enti pubblici ... possono"), ma solo una facoltà; in caso di richiesta da parte di una cooperativa sociale di attivare la procedura convenzionale, si ritiene però che l'ente pubblico sia tenuto a giustificare il non esercizio di una facoltà che soddisfa l'interesse pubblico;
3. l'accertamento che le attività oggetto della convenzione creino effettivamente opportunità lavorative per i soggetti svantaggiati.

Per quanto attiene, infine, ai modi per realizzare l'incremento occupazionale di persone svantaggiate, si possono prevedere tre diverse ipotesi:

- mediante l'indicazione nella convenzione di un numero determinato di inserimenti (ad esempio: n. 5 disabili);
- correlando l'inserimento ad uno standard di fatturato (ad esempio, n. 1 lavoratore svantaggiato ogni 50.000 Euro di corrispettivo per la prestazione dedotta in convenzione);

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

- senza alcun impegno preconstituito. Spetta comunque alla cooperativa, in quest'ultima ipotesi, dimostrare che quella specifica convenzione ha effettivamente comportato nuova occupazione per gli svantaggiati, così come previsto anche dalle leggi regionali in materia.

Pur in mancanza di un espresso richiamo nella legge, è pacifico che le convenzioni possono essere stipulate anche da consorzi di cooperative sociali, a condizione che le attività convenzionate siano svolte esclusivamente da cooperative sociali di inserimento lavorativo.

Le cooperative sociali e i loro consorzi, per beneficiare delle convenzioni suddette, devono essere iscritti nell'Albo regionale.

Le due limitazioni alla stipulazione delle convenzioni riguardano il tipo di attività e l'importo massimo del contratto.

La prima è inerente all'attività: è esplicitamente escluso il convenzionamento finalizzato all'inserimento lavorativo per la gestione di iniziative nel campo socio-assistenziale, sanitario ed educativo.

La seconda limitazione riguarda l'importo massimo delle convenzioni, che sono possibili solo per importi inferiori alle soglie comunitarie, e cioè a 200.000 Diritti Speciali di Prelievo (DSP) per i servizi indicati nell'allegato 1 del D.Lgs. n. 157/95.

Il tasso di cambio tra Euro e DSP viene aggiornato ogni due anni, mediante comunicazione in Gazzetta Ufficiale, a cura del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica; la soglia comunitaria, sulla base del cambio fissato dall'1.1.2004 (Comunicato Ministero economia e finanze 29.12.2003), è il seguente: DSP 200.000 = 236.945 Euro.

Nella determinazione dell'importo va scorporata l'Iva.

La soglia comunitaria va determinata in rapporto al singolo servizio posto in convenzione: è quindi ammissibile una pluralità di convenzioni tra un ente pubblico e una sola cooperativa sociale, a patto però che ogni convenzione abbia un diverso oggetto inerente uno specifico servizio e che l'importo della singola convenzione sia inferiore a 200.000 DSP (ad esempio, un comune può stipulare n. 3 convenzioni di 190.000 Euro cadauna per servizi di pulizia, manutenzione giardini e servizi informatici). La singola cooperativa può ovviamente stipulare più convenzioni con diverse Pubbliche Amministrazioni, purché ognuna sia inferiore alla soglia comunitaria.

IL PROGETTO PERSONALIZZATO CON SALARIO DI PRIMO INGRESSO

L'art. 2 del CCNL prevede la possibilità di determinare salari di primo ingresso – per un periodo sino a tre anni – per i lavoratori svantaggiati, precisando che “il rapporto tra la cooperativa ed i soggetti svantaggiati ha come finalità la loro positiva integrazione nella vita sociale e lavorativa. Tale rapporto deve svilupparsi sulla base di un progetto personalizzato che preveda la durata e le modalità dell'inserimento”. Pertanto, per ogni inserimento lavorativo, la cooperativa deve fornire alla Commissione Paritetica Provinciale – formata dai rappresentanti sindacali e delle Centrali Cooperative – il progetto individualizzato, affinché su di esso e sulla sua attuazione possa essere espresso dalla Commissione “un parere motivato” ed esercitata nel tempo la funzione di controllo.

È quindi chiaro che non compete alla Commissione Paritetica alcuna autorizzazione preventiva all'avvio del progetto; l'unico onere per la cooperativa, nel dare corso all'inserimento lavorativo, è quello della trasmissione alla Commissione del progetto personalizzato prima dell'assunzione. Vale la pena di ricordare che l'art. 25, punto h), del CCNL prevede la possibilità di apporre un termine alla durata del

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

lavoro (contratto a tempo determinato) "per i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo b di cui all'art. 1 Legge 381/91 il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro".

I soggetti svantaggiati a cui si può applicare il salario d'ingresso sono quelli indicati dall'art.4 della Legge 381/91, ma anche persone in condizioni di particolare disagio sociale, segnalati e certificati dai servizi pubblici competenti, per il cui inserimento lavorativo è necessario rimuovere resistenze di carattere culturale, organizzativo e/o sociale (art. 2 CCNL). È evidente che in queste ipotesi la cooperativa non beneficerà degli sgravi contributivi e previdenziali.

SCHEDA

Alcuni elementi del progetto personalizzato

- 1) È opportuno che, fin dalla fase iniziale di accoglienza dell'inserito, le aspettative, gli obiettivi, le condizioni contrattuali ed i ruoli di ognuno siano molto chiari e condivisi tra tutti gli interlocutori (utente, famiglia, operatore del servizio, cooperativa, ecc.).
- 2) La valutazione deve riguardare esclusivamente la professionalità del soggetto in quanto inseribile al lavoro.
- 3) Il gruppo di valutazione non deve essere composto esclusivamente da esponenti della cooperativa.
- 4) Dal momento che le attribuzioni di merito e di punteggio registrate in sede di verifica comportano generalmente un aumento salariale, queste vanno annotate solo quando si ritengono acquisite dal soggetto inserito e non al primo presentarsi dei segnali che ce le fanno cogliere.
- 5) Quando le condizioni lo permettono, è sempre preferibile far partecipare il diretto interessato alla verifica, dando valore reale alle sue autovalutazioni.
- 6) È importante che ogni membro del gruppo di valutazione sia consapevole della relatività delle proprie convinzioni, che sono figlie di ipotesi che si costruiscono sull'base di aspettative, precedenti esperienze e piccoli pregiudizi che ognuno porta con sé, oltre che del dato osservato. Se non è possibile perseguire l'obiettività assoluta, va però conseguita la massima riduzione possibile delle distorsioni soggettive attraverso l'integrazione delle diverse opinioni nel gruppo di verifica.
È proprio attraverso la dialettica del gruppo di verifica e la volontà dei singoli componenti di mettere in comune le diverse opinioni – e non tanto di raggiungere una maggioranza – che si realizza la massima garanzia di serietà. E la difficoltà di integrarsi dipende molto più dalle rigidità personali o meglio dalla tendenza a rettificare le proprie ipotesi, che dalla problematicità oggettiva del contenzioso.
- 7) È opportuno che la cooperativa individui una persona (il responsabile sociale dell'inserimento lavorativo) alla quale affidare la gestione complessiva dei progetti personalizzati, capace di attivarsi per tempo con i componenti del gruppo di valutazione al fine di realizzare le verifiche nei tempi previsti. Nel caso che un membro del gruppo non possa partecipare ad una riunione di verifica, è meglio effettuarla comunque e programmarne un'altra in tempi più ravvicinati.

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

Per i soggetti che, al termine del progetto personalizzato di tre anni, non hanno raggiunto l'obiettivo prefigurato in termini di capacità produttiva e non vi siano, quindi, "gli estremi per ipotizzare una permanenza in azienda", il punto d) dell'art. 2 del CCNL siglato il 27.5.97 prevede, previa verifica della Commissione Paritetica, la prosecuzione del rapporto di lavoro "a condizioni specifiche e personalizzate". È però necessario acquisire il parere positivo della Commissione Paritetica, che è vincolante, sulla base di un'articolata e motivata proposta avanzata dalla cooperativa.

IL TIROCINIO DI ORIENTAMENTO

Al fine di favorire la diffusione di stages aziendali anche nel nostro Paese, la Legge 24 Giugno 97 n. 196 ha stabilito i principi e i criteri generali, ai quali si è attenuto il Decreto del Ministero del Lavoro del 23 Maggio 1998 n. 142, che ha regolamentato i tirocini formativi e di orientamento.

Il primo punto da sottolineare è la distinzione tra tirocini formativi e di orientamento: i primi sono promossi da istituzioni formative al fine di realizzare momenti di alternanza studio-lavoro, i secondi sono promossi da soggetti e istituzioni – tra cui le cooperative sociali – che intervengono nel campo delle politiche del lavoro per agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo lavorativo.

Tre sono i contenuti più qualificanti del Decreto 142/98:

- 1) la fissazione di un tetto massimo al numero dei tirocinanti per impresa, che sarà diverso in base al numero dei dipendenti in forza all'azienda stessa. Le cooperative con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato possono ospitare un tirocinante, le cooperative con personale tra i sei e i nove dipendenti possono ospitare non più di due tirocinanti, mentre quelle con più di venti dipendenti un numero di tirocinanti non superiore al 10%;
- 2) l'obbligo per i soggetti promotori (tra i quali vi potrebbe essere una cooperativa di tipo A) di assicurare il tirocinante con l'Inail, nonché per la responsabilità civile verso terzi. Nel caso, però, in cui i soggetti promotori il tirocinio siano gli enti pubblici competenti in materia di collocamento e politiche attive del lavoro, la cooperativa che ospita il tirocinante può assumere a proprio carico l'onere economico connesso alla copertura assicurativa Inail;
- 3) la durata massima del tirocinio, che per i soggetti svantaggiati ex art. 4 della Legge 381/91 è pari a dodici mesi, con l'eccezione dei soggetti portatori di handicap per i quali può protrarsi fino a ventiquattro mesi. Non sono ammesse proroghe oltre tali termini.

Sul fronte dei servizi all'impiego, lo stage è particolarmente adatto a facilitare l'incontro tra domanda e offerta del lavoro e può costituire una modalità interessante per agevolare il passaggio di una persona dall'ambito socio-assistenziale a quello lavorativo. In effetti, il tirocinio svolto prima dell'assunzione, permette di verificare la capacità del tirocinante a reggere i ritmi lavorativi, a rapportarsi con l'ambiente di lavoro, a intraprendere percorsi formativi, ecc.; in questo modo la cooperativa si fa un'opinione approssimativa, ma abbastanza chiara, della capacità lavorativa del soggetto proposto, vedendolo concretamente all'opera.

Al termine del tirocinio, la cooperativa può proporre al soggetto l'assunzione con un progetto personalizzato che, nel caso di una ridotta capacità produttiva, sarà correlato con un salario d'ingresso in base all'art. 2 del CCNL delle cooperative sociali. I rapporti intercorsi durante il tirocinio permettono la giusta calibratura del rapporto di lavoro e diminuiscono il rischio di fallimento conseguente ad un'errata valutazione delle residue capacità lavorative del soggetto.

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

Un esempio può facilitare la comprensione di quanto affermato: una comunità terapeutica per tossicodipendenti (cooperativa sociale di tipo A) nel programma terapeutico prevede che, nell'ultimo semestre del percorso terapeutico, l'utente sia inviato presso una cooperativa sociale di tipo B. La cooperativa sociale di inserimento lavorativo, grazie al periodo di tirocinio, conosce il soggetto, lo vede all'opera nell'esecuzione dei compiti e nell'utilizzo degli strumenti, è in grado di farsi un'idea della sua capacità lavorativa e di assumerlo con cognizione di causa.

SCHEDA

Decreto Ministero del Lavoro n. 142 del 25.3.98

Art. 2 – Modalità di attivazione

- 1) I tirocini formativi e di orientamento sono promossi anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte dei seguenti soggetti, anche tra loro associati:
 - a) agenzie per l'impiego (...) ovvero strutture, aventi analoghi compiti e funzioni individuate dalle leggi regionali;
 - b) università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
 - c) provveditorati agli studi;
 - d) istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento;
 - e) centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento nonché centri operanti in regime di convenzione con la regione o la provincia competente, ovvero accreditati ai sensi dell'art. 17 della Legge 24 giugno 1991, n. 196;
 - f) comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
 - g) servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione.

FARE COOPERAZIONE TRA COOPERATIVE: IL CONSORZIO TERRITORIALE

“È importante che le Federazioni promuovano la coscienza consortile e la cultura della cooperazione tra cooperative; le Federazioni dovranno operare, per agevolare l’instaurarsi di condizioni culturali ed economiche atte a favorire la nascita e lo sviluppo, in modo consapevole e partecipato, delle esperienze consortili, in particolare nelle aree territoriali dove oggi i consorzi sono assenti o deboli.

Federsolidarietà conferma il modello dei consorzi territoriali come strumento di diffusione e consolidamento del modello cooperativo. È compito della Federazione promuovere la cooperazione tra cooperative, mentre le imprese individuano autonomamente le formule imprenditoriali (ATI, ATS, altre formule) più adeguate nella coerenza con i valori e l’identità di Federsolidarietà ed in ragione delle situazioni territoriali.”¹²

L’art. 8 della Legge 381/91 stabilisce che le disposizioni previste per le cooperative sociali si applicano anche ai consorzi costituiti come società cooperative aventi la base sociale formata, per almeno il 70%, da cooperative sociali.

Il modello di consorzio più diffuso opera su un territorio definito e rappresenta lo strumento di integrazione e collaborazione imprenditoriale tra le cooperative di tipo A e di tipo B associate.

Il consorzio di cooperative sociali si pone come elemento di aggregazione tra le cooperative, permettendo loro di realizzare operazioni complesse, senza peraltro perdere i vantaggi dell’operare su piccola scala, in stretto raccordo con la realtà territoriale di riferimento.

Questa impostazione si rileva particolarmente utile perché permette di sviluppare operazioni di notevole rilevanza, anche economica, valorizzando entro un disegno unitario i servizi socio-sanitari ed educativi e le strategie imprenditoriali per l’inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Inoltre è anche economicamente vantaggiosa, in quanto le imprese sociali aderenti usufruiscono di servizi di livello qualitativo superiore a costi inferiori, che consentono loro di migliorare l’efficienza e l’efficacia senza dover aumentare la dimensione. Crea, infine, le condizioni per lo sviluppo di un sistema di imprese a rete, con collegamenti di diverso tipo tra le cooperative, stimolando la circolarità delle informazioni, la pubblicizzazione e lo scambio delle esperienze, la nascita e lo sviluppo di nuove cooperative invece della crescita di quelle già esistenti.

Tra le funzioni principali dei consorzi ricordiamo:

- Definizione delle strategie imprenditoriali, promuovendo iniziative comuni e interagendo con interlocutori pubblici e del privato sociale del proprio territorio.
- Ricerca di mercato e orientamento strategico allo sviluppo, attraverso azioni di stimolo alle associate per la promozione di progetti innovativi, verso il miglioramento costante della qualità.
- Connessione con le altre realtà del sistema cooperativo, di rappresentanza politico-sindacale (Confcooperative Federsolidarietà) e imprenditoriale (Consorzio nazionale Gino Mattarelli – CGM).

¹² Dal “Documento preparatorio Assemblea 2004” Federsolidarietà

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

- Fornitura di servizi funzionali allo sviluppo delle associate, tra cui la formazione, la ricerca di fondi (fund raising), servizi contabili e amministrativi, ecc.

Un'altra importante funzione dei consorzi è rappresentata dalla partecipazione diretta a gare d'appalto o ad altre forme di aggiudicazione di finanziamenti pubblici, per conto e per nome delle cooperative aderenti (modello general contractor).

Accanto a questo ruolo diretto nella gestione di servizi pubblici, il consorzio può promuovere la capacità di azione delle singole cooperative indirettamente, favorendo l'adozione di codici di autoregolamentazione che privilegiano la qualità, la specializzazione e l'innovatività, evitando così forme di concorrenza "selvaggia" e sregolata. In particolare, l'introduzione di gare al massimo ribasso ha spesso favorito una concorrenza fra cooperative basata solo sul prezzo e ha fortemente penalizzato realtà dotate di una tradizione di qualificati interventi. I consorzi hanno rappresentato in questo ambito un'arena di discussione fra realtà presenti nei singoli territori per limitare i danni di forme di competizione poco attente agli aspetti qualitativi, al radicamento sul territorio e alla capacità di rispondere ai bisogni della comunità.

Il Consorzio stimola la collaborazione tra le cooperative con finalità di promozione umana e di inserimento sociale dei cittadini che soffrono condizioni di svantaggio e di emarginazione, coordinando l'attività tra le cooperative ed i consorzi attraverso la gestione di iniziative e progetti di sviluppo internazionali, nazionali o locali. Ma soprattutto il consorzio su modello territoriale, attraverso la scelta dell'essere impresa a rete, si pone l'obiettivo di contribuire, attraverso la costruzione di rapporti fiduciari nelle dinamiche interorganizzative, a sostenere le cooperative socie nell'essenziale compito di prendersi in carico la produzione/ sviluppo del territorio inteso come capitale sociale.: gli investimenti in fiducia hanno forti ritorni sul piano della reputazione, della riduzione dei costi di transizione, dell'incremento di innovazioni ed opportunità da generare e cogliere insieme.

La sfida in un contesto reticolare è quella di integrare mercato, gerarchia e comunità, ed i loro meccanismi, prezzo, autorità e fiducia in un insieme organizzativo armonico.

- Fac simile convenzione tra Ente e Consorzio per creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate (pag. 68)
- Convenzione tra consorzio e cooperativa per affidamento di servizi/attività in general contractor (pag. 74)

Scheda: il consorzio nazionale di cooperazione sociale CGM

“Noi non siamo solo una somma di testimonianze, abbiamo scelto una forma organizzata di impresa sociale consortile che permette di abitare contemporaneamente un piccolo territorio e partecipare attivamente alle sorti più vaste del mondo. Sappiamo di essere piccoli in un mondo grande, crediamo di non essere insignificanti”¹³.

Così Johnny Dotti, nel suo intervento alla Convention Cgm del 2003, ha sintetizzato la *vision* del più importante consorzio di cooperazione sociale del Paese (aderente a Federsolidarietà – Confcooperative).

Cgm, nato nel 1987 grazie all'intuizione di alcuni consorzi territoriali, è riuscito a coagulare attorno a sé e al proprio impegno un numero rilevante di realtà provinciali: al 31 dicembre 2003 i consorzi associati sono 79 (raggruppano circa 1350 cooperative, di tipo A e di tipo B) per un totale di circa 35.000 addetti e un fatturato aggregato che sfiora il miliardo di euro (stima per il 2002).

I valori condivisi – la centralità della persona, l'etica dell'azione, la democrazia e il pluralismo economico, la cittadinanza attiva – sono al centro delle fittissime relazioni che si intrecciano fra il livello nazionale, quello consortile e quello cooperativo (in particolar modo per il tramite di progetti nazionali per lo più sperimentali attuati in diversi ambiti: il disagio psichiatrico, quello minorile, il turismo sociale, i servizi all'infanzia, la cooperazione internazionale per fare solo alcuni esempi).

Per favorire lo sviluppo e il radicamento territoriale e cooperativo, per facilitare l'innovazione e l'imprenditoria sociale, l'impresa a rete Cgm, che ha sede a Brescia, a Roma e a Bruxelles, ha stabilito numerose partnership con altri soggetti del Terzo settore e del mondo profit: “Se aspiriamo a essere istituzioni di comunità dobbiamo essere pronti a confrontarci con altre istituzioni, dobbiamo essere capaci di valorizzare il patrimonio sociale e umano che possiamo mettere a disposizione della collettività, dobbiamo porci in una posizione d'ascolto nei confronti delle esigenze dei territori, sapendo proporre soluzioni nuove e inedite”¹⁴.

Fra queste ultime, le società di scopo (Cgm finance, un consorzio che si occupa di finanza sociale) e quelle di marchio (i consorzi Comunità solidali, che lavora nell'ambito psichiatrico, Pan per i servizi all'infanzia, e il consorzio Accordi impegnato sull'ambiente).

L'adesione a Cgm è fondata sul principio della “porta aperta” e dipende esclusivamente dalla disponibilità ad aderire allo statuto ed ai regolamenti, nonché dalla sussistenza dei requisiti precisati nel regolamento soci.

¹³ Johnny Dotti, Il costo della libertà, il valore dell'amicizia, in “Impresa Sociale”, n. 68, aprile 2003.

¹⁴ Johnny Dotti, *Ibidem*.

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

La visione

“Con Cgm ogni impresa sociale abita un piccolo luogo, e attraverso quel luogo abita il mondo e abitando il mondo lo cambia, e cambiandolo lo migliora, e migliorandolo lo riporta nelle mani della persona che è il nostro traguardo”.

I valori

“La persona, come centro dell’organizzazione cooperativa

L’etica dell’azione, quale fondamento morale dell’agire economico finalizzato all’interesse generale ed alla promozione umana e delle comunità locali.

La democrazia e il pluralismo economico concretizzati nella forma imprenditoriale a rete.

La cittadinanza attiva in una comunità solidale che richiama atteggiamenti sussidiari della pubblica amministrazione”.

La dichiarazione di missione

“Essere il sistema esperto dell’impresa sociale che traghetta le cooperative verso l’impresa sociale autentica e le imprese sociali verso la rete, per aiutare i cittadini e le loro comunità a raggiungere traguardi di emancipazione e di coesione sociale”.

(Dal *Documento programmatico Cgm 2001 – 2004*)

GLI AMBITI D'INTERVENTO

"La nostra cooperativa sociale contribuisce alla costruzione di un nuovo welfare se essa stessa si rinnova. Innovazione è anche inventare nuovi servizi e modificare vecchi servizi. Noi non produciamo servizi, ma usiamo i servizi come attrezzo del welfare, per lo sviluppo. Noi non adottiamo modi di produzione esclusivi per gli operatori professionali, ma modi di produzione partecipati dagli utenti, dagli altri cittadini volontari singoli o associati. I nostri nidi sono partecipati dai genitori e dalle altre figure parentali dei bambini. Le nostre ludoteche sono luogo e spazio di partecipazione attiva degli anziani, dei genitori.

*I nostri servizi rappresentano un modo di partecipazione alla vita pubblica. Sono luoghi di partecipazione all'economia. (...) Non potremo più limitarci a rappresentare una forma di inserimento o collocazione al lavoro. Ma dobbiamo rappresentare anche un'idea nuova di lavoro. Nella consapevolezza che lavorare, ovunque e comunque, per una persona svantaggiata, non sempre significa dignità, identità, esercizio della cittadinanza. Non siamo tra quelli che credono che la dimensione del lavoro incorpora tutte le dimensioni dell'esistenza di una persona. Nelle nostre imprese diamo valore al lavoro in quanto azione umana finalizzata all'uomo."*¹⁵

La competenza distintiva dell'impresa sociale, nella rete dei poteri costituenti in divenire, è la capacità di costruzione razionale della società o, se si preferisce, di *organizzazione sociale*. Una capacità acquisita non frequentando il ceto di potere e "studiando per il governo", ma facendo *governo* nella quotidianità del lavoro di tessitura delle reti sociali che mettono in opera le persone, agendo al centro dei processi costitutivi di civiltà materiale, producendo *senso e comunità*, i valori scarsi della contemporaneità, partendo dall'anomia e dalla frammentazione.

Le tipologie di prodotto sociale e relazionale che la cooperazione ha realizzato e in cui si è specializzata in questi anni, afferiscono a due grosse macro aree di politiche d'intervento sociale:

1. L'area delle politiche attive sociali, o di prossimità
2. L'area delle politiche attive del lavoro o di inclusione sociale

In entrambe le filiere produttive, alcune caratteristiche emergono come "materie prime" tipiche della modalità di produzione della cooperazione sociale ed in particolare di quella cooperazione che ha scelto la dimensione reticolare come valore aggiunto del proprio esito specifico.

"In particolare le azioni delle imprese sociali cooperative, contengono come fattori produttivi imprescindibili:

- La vocazione a governare la scarsità, con risorse casuali non date dall'appartenenza.
- La vocazione a produrre campi d'interazione attrezzati per la produzione intenzionale d'innovazione sociale. La rete dei consorzi territoriali è già essa stessa un embrione di classe dirigente locale. Nel fare governo di processi produttivi di valenza comunitaria, la rete genera valore eccedente i propri confini organizzativi, creando risorse sociali collettive.
- La cultura del governo dei processi sociali, risultato di percorsi d'apprendimento collettivo che hanno mobilitato e mobilitano una rete di membri interni e di partner culturali.

¹⁵ Vilma Mazzocco, Presidente di Federsolidarietà, Assemblea 2004

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

- La cultura del territorio, come luogo di mediazione tra innovazione dall'alto e innovatori sociali, e di accumulazione delle risorse da spendere nella competizione.
- La cultura del *capitalismo personale*, poiché le imprese della rete sono alimentate da un flusso di soggettività che opera mettendo in gioco relazioni, conoscenze, sentimenti, investendo sulla propria persona prima ancora che in ritorni economici.
- La cultura della rete, che nasce e si sviluppa come sistema reticolare d'impresa, di professionalità e di competenze, capace di fare di esso "qualcosa di più grande della somma delle parti".¹⁶

Nei settori delle **politiche attive di gestione di servizi di prossimità** i campi più consolidati di azione della cooperazione sociale sono quelli socio-assistenziali, con grosso orientamento, in termini di innovazione ed evoluzione:

- Alla domiciliarità, mantenere le persone nel proprio ambiente sociale e abitativo. Progressivamente al diffondersi del processo di domiciliarizzazione dell'assistenza sia sociale che sanitaria e degli interventi educativi, le cooperative sociali si stanno spostando verso il "modello di intervento a rete", in complementarità tra diversi servizi del territorio ed altre realtà.
- Alla ricerca dell'integrazione, attivazione, contaminazione delle realtà territoriali per farsi carico collegialmente dei percorsi di vita delle persone.
- Alla gestione di piccole comunità educative, terapeutiche, riabilitative o assistenziali, evitando, dove non strettamente ritenuto opportuno dal punto di vista del progetto individualizzato, lo sradicamento delle persone (anziani, diversamente abili, con fragilità psichiatriche, minori, tossicodipendenti,...) dalla comunità territoriale di appartenenza e operando per realizzare una forte integrazione tra le famiglie di origine, le associazioni di volontariato e le realtà del territorio, al fine di contrastare fenomeni di emarginazione ed esclusione sociale.
Alla creazione di progetti e servizi improntati alla flessibilità sia organizzativa che di contenuto.
Alla partecipazione diretta dei genitori, familiari, associazioni di categorie specifiche di disagio, con i quali costruire indicatori di qualità e verifica.
- All'accompagnamento sociale e sanitario, sostegno nel recupero di un'abitazione adeguata, supporto educativo per la presa di coscienza e il recupero delle risorse personali, orientamento ed accompagnamento lavorativo, premesse per uscire dalla asimmetria informativa tipica che caratterizza la tradizionale cultura dei servizi, dove la persona è prima utente che cittadino.

La costante lettura e soprattutto "l'abitare le comunità nella quotidianità", ha dato, in questi anni, vita a nuove sperimentazioni d'azione delle cooperative in campi non così classicamente presi in carico.

Dai servizi per la prima infanzia e le famiglie (nidi, mediazione familiare, ecc.) all'immigrazione, come uno dei fenomeni emergenti di questi ultimi anni. Le cooperative sociali operanti nel settore immigrazione, hanno orientato la propria *mission* verso servizi strutturati, continuativi e professionali finalizzati all'integrazione sociale degli stranieri e all'adozione di nuove forme di convivenza sociale da parte degli italiani.

¹⁶ "Dalla comunità alla società di mezzo" studio realizzato dal Consorzio Aaster (Bonomi e c.) sull'esperienza della cooperazione in rete Cgm, 2004

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

Nei settori delle **politiche attive di inclusione sociale**, ampio è il panorama sia delle competenze storiche che dei nuovi ruoli attribuiti dalla legislazione alla cooperazione sociale, che si attesta sempre più come un affidabile interlocutore nelle politiche attive del lavoro, capace di sviluppare una cultura originale dell'inclusione sociale: la cooperazione sociale di tipo B è un modello assolutamente unico per la propria capacità d'inserimento.

Le riforme legislative degli anni novanta, hanno riconosciuto e legittimato fortemente il ruolo già ricoperto dalle cooperative sociali di tipo B nella *filiera* verso l'inserimento lavorativo, la loro presenza ed il partenariato con i servizi pubblici che si occupano di inserimento di persone svantaggiate, in un'ottica di sviluppo e di attenzione a ruoli e responsabilità reciproci anche verso nuove fasce di svantaggio, non ancora comprese nelle "categorie" riconosciute dalla legislazione, ma di fatto già presenti ai margini del mercato del lavoro, tra cui:

- le persone escluse permanentemente dal mercato del lavoro;
- le persone in condizioni di povertà estrema;
- persone in situazione di disagio sociale, quali le donne sole con figli a carico; di cui la cooperazione sociale si sta in parte già facendo carico, capitalizzando l'esperienza storica del prendersi incarico ed orientare le situazioni di svantaggio nel mondo del lavoro.

Il ruolo della cooperazione sociale come impresa comunitaria si fa sempre più ampiamente carico di tutta la normativa attuativa delle novità della legislazione di riferimento sia sul collocamento obbligatorio che della riforma del lavoro secondo la Legge 30/03, ponendosi sui territori come "catalizzatore" per realizzare patti territoriali (di livello locale o regionale) sulle politiche attive del lavoro, per es. sui seguenti temi:

- Collocamento degli "svantaggiati" e inserimenti lavorativi (l. 30/03 art.14 ...)
- Gestione del mercato del lavoro (sportelli, agenzie, osservatori, badantato...) a fini sociali
- Integrazione sociale attraverso il lavoro (stranieri, svantaggiati, giovani,...)
- Mercato del lavoro e politiche giovanili (essere imprese-scuola, stage, servizio civile, formazione/orientamento,...)
- Realizzazione di progetti specifici (servizi alle scuole, lavoro in carcere,...)

Dalla veloce carrellata sopra esposta solo a titolo indicativo, è chiaro che per la cooperazione sociale si stanno ampliando gli interlocutori/committenti con cui rapportarsi: al mercato pubblico derivante dalle convenzioni ai sensi della Legge 381/91 vanno sempre più affiancandosi anche gli imprenditori privati e le famiglie.

Inoltre, nuovi settori si aprono ulteriormente all'azione concertata tra le diverse tipologie/mission della cooperazione sociale e la realtà in evoluzione. Già le basi sono poste per interventi in alcuni settori emergenti quali:

- turismo sociale
- ambiente
- scuola
- cultura

dove un'ulteriore supporto all'azione della cooperazione sociale risiede nella possibilità strategica di sviluppare collaborazioni intersettoriali all'interno di Confcooperative.

Le caratteristiche organizzative ed imprenditoriali

SCHEDA

Nel 1998, Federsolidarietà ha sottoscritto un protocollo d'intesa con il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria (D.A.P.).

Federsolidarietà si impegnava, con le proprie cooperative sociali, a creare opportunità di lavoro all'interno ed all'esterno del carcere finalizzate al recupero ed al reinserimento sociale delle persone detenute.

Il D.A.P. si impegnava a favorire l'attività delle cooperative sociali all'interno delle carceri mettendo a disposizione locali (in alcuni casi anche macchinari ed attrezzature) attraverso convenzioni da stipulare con le direzioni delle carceri.

Nel giugno dello stesso anno veniva approvato il nuovo regolamento penitenziario con il D.P.R. 230/00.

Sia la legge Smuraglia (Legge 193/2000), sia il nuovo regolamento penitenziario cercano di mettere nelle migliori condizioni le imprese pubbliche e le private, **ma in particolare viene sottolineato il ruolo delle cooperative sociali**, per creare posti di lavoro all'interno ed all'esterno del carcere per favorire il reinserimento lavorativo e sociale delle persone detenute.

PARTE TERZA

PARTE TERZA

ALCUNI STRUMENTI DI LAVORO

Fac-simile di convenzione tra organizzazione di volontariato e cooperativa sociale

Premesso che:

- l'organizzazione di volontariato denominata " _____ " ha tra i propri fini statutari l'assistenza a favore di persone svantaggiate e in particolar modo a _____ (indicare la tipologia di svantaggio. Ad esempio, disabili o anziani),

- il sostegno e l'aiuto alle persone in situazione di svantaggio sociale può attuarsi collaborando con cooperative sociali che operano nel settore;

- la cooperativa sociale " _____ " ha tra i propri fini lo scopo di perseguire l'interesse della comunità e realizza tale scopo mediante servizi diversi, tra cui _____

tutto ciò premesso tra

l'organizzazione di volontariato " _____ " con sede in _____ via _____ n. __, nella persona del Presidente sig. _____ (d'ora in poi denominata "Organizzazione di volontariato")

e la cooperativa sociale " _____ " con sede in _____ via _____ n. __, nella persona del Presidente sig. _____ (d'ora in poi denominata "Cooperativa") si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1 - Oggetto del presente atto è la regolamentazione dei rapporti tra la Organizzazione di volontariato e la Cooperativa in merito alla collaborazione effettuata da soci volontari della Organizzazione di volontariato a favore degli utenti della Cooperativa.

Art. 2 - L'Organizzazione di volontariato si impegna a:

- provvedere alla selezione e formazione dei propri volontari che opereranno presso la Cooperativa nonché a garantirne l'aggiornamento degli stessi, che verrà realizzato di concerto con la Cooperativa;

- predisporre una programmazione trimestrale degli interventi in relazione al funzionamento dei servizi e all'attuazione dei progetti inerenti i soggetti ospiti. Detta programmazione, che dovrà indicare le ore di volontariato previste e i nominativi delle persone impiegate, sarà concordata con il responsabile nominato dalla Cooperativa;

- fornire mensilmente alla Cooperativa il rendiconto delle prestazioni effettuate;

- verificare e concordare, con il responsabile della Cooperativa, attività di sostegno a progetti innovativi per i quali si rende necessario l'apporto temporaneo di personale volontario;

- provvedere alla liquidazione delle spese sostenute dalla Cooperativa per l'impegno del proprio personale, oltre il normale orario di lavoro, al fine di coordinare le attività della Organizzazione di volontariato a favore della stessa Cooperativa;

- rispondere per qualsiasi danneggiamento alle strutture della Cooperativa nello svolgimento dell'attività di volontariato;

- adeguarsi alle richieste della Cooperativa per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro;

- provvedere ad allontanare quei volontari che risultassero non in linea con provvedimenti stabiliti da leggi e disposizioni regionali o locali, ovvero il cui operato risulti in contrasto con le attività svolte all'interno del servizio, ovvero che, a giudizio insindacabile della Cooperativa, siano considerati non idonei allo svolgimento di attività di volontariato nei locali della stessa.

Alcuni strumenti di lavoro

Art. 3 - La Cooperativa si impegna a:

- rimborsare all'Organizzazione di volontariato i premi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività dei volontari presso la Cooperativa, nonché per la responsabilità civile verso i terzi;
- riconoscere all'Organizzazione di volontariato i costi sostenuti per l'aggiornamento dei volontari inviati in Cooperativa, secondo un piano concordato con la stessa;
- non utilizzare i volontari dell'Organizzazione di volontariato per scopi non contemplati dalle leggi e dalla programmazione trimestrale di cui all'art. 2;
- nominare un responsabile per i rapporti con l'Organizzazione di volontariato;
- invitare il Presidente dell'Organizzazione di volontariato alle proprie assemblee senza diritto di voto, ma con diritto di parola.

Art. 4 - Le parti danno atto che, in caso di persistente discordanza su aspetti della gestione del servizio, ricercheranno la composizione amichevole del contrasto con ricorso ad un Collegio che procederà ad arbitrato irrituale secondo equità. Il Collegio arbitrale sarà costituito da tre membri: il primo designato dalla Centrale cooperativa a cui la Cooperativa è associata, il secondo dal Centro Servizi del Volontariato della provincia in cui ha sede l'Organizzazione di Volontariato e il terzo d'intesa dagli altri due.

Art. 5 - Il presente atto avrà validità fino al _____ e potrà essere disdettato dalla Organizzazione di volontariato con preavviso di 30 giorni e dalla Cooperativa con preavviso di 10 giorni.

Letto, confermato, sottoscritto - Luogo e data

L'offerta economicamente più vantaggiosa

È da ritenere che il massimo spazio concesso alle amministrazioni per differenziare la gestione delle gare inerenti i servizi sociali sia rappresentato dai criteri di aggiudicazione, nel caso in cui, anziché quello del prezzo più basso, si opti per quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

Tale criterio (art. 23, D. Lgs. n.157/95) consente la valutazione dell'offerta in base ad elementi diversi, variabili secondo il contratto in questione, quali, ad esempio - per quello che più specificamente riguarda i servizi sociali - il merito tecnico, la qualità ed il prezzo (art.23, D.Lgs. n. 157/95; cfr. anche l'art. 8 del D.P.R. n. 573 del 1994). Quando viene scelto il suddetto criterio di aggiudicazione le amministrazioni aggiudicatrici devono menzionare, nel capitolato d'oneri o nel bando di gara, i criteri di aggiudicazione di cui si prevede l'applicazione, possibilmente nell'ordine decrescente d'importanza, nonché i parametri di valutazione e di ponderazione degli elementi volti a garantire il corretto rapporto prezzo-qualità in relazione al servizio da affidare. Come in tutte le gare d'appalto pubblico nelle quali l'individuazione dell'impresa aggiudicataria debba avvenire non in via automatica, bensì in base ad una pluralità di elementi di valutazione, la stazione appaltante deve specificarli nella "lex specialis" di gara, indicandoli possibilmente in ordine decrescente d'importanza e disciplinando poi, attraverso la lettera d'invito, i criteri d'attribuzione del punteggio relativo a ciascun elemento valutabile; per cui si ritiene illegittima la fissazione di tali criteri effettuata contestualmente all'esercizio del potere di scelta tra i potenziali concorrenti, o dopo la presentazione delle loro istanze di partecipazione (Consiglio Stato, sez. V, 7 settembre 2001, n. 4679).

Schema di bando e capitolato per gara per pubblico incanto per l'affidamento di servizi sociali

BANDO DI GARA

ai sensi dell'art. 23, comma 1, Lett. b, del D. Lgs. 17.3.1995 n. 157

L'Entecon sede in
via Tel. Fax indice una gara
per pubblico incanto ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 17.3.1995
n. 157 e della Legge 328/2000 per l'affidamento del servizio
di..... che verrà eseguito in
..... per il periodo da a Il
criterio di aggiudicazione è quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa
ai sensi dell'art. 23, comma 1, lettera b), D.Lgs. 17.3.95 n. 157, valutata in base ai
seguenti criteri: prezzo n..... punti; proposta di organizzazione del servizio n.....
punti; affidabilità dell'Impresa n..... punti.

Non sono ammesse varianti.

La base d'asta è di Euro (Iva esclusa).

Periodo di esecuzione del servizio: dal giorno al giorno

La gara è aperta a tutte le Imprese e, in caso di Cooperative sociali, a quelle costi-
tuite ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera a), della Legge 381/91.

Sono ammessi i Consorzi di Cooperative, tra cui i Consorzi di Cooperative sociali
costituiti ai sensi della Legge 381/91. Il Consorzio dovrà dichiarare quali Imprese
svolgeranno il servizio.

Sono ammessi i Raggruppamenti di Imprese di cui all'art. 11 del D.Lgs. 17.3.1995 n.157
che, se aggiudicatari, assumeranno la forma giuridica dell'Associazione Temporanea
d'Impresa o del Consorzio. Tutte le Imprese costituenti il Raggruppamento dovranno
dichiarare l'Impresa che assumerà il ruolo di capogruppo. I documenti di gara dovran-
no essere sottoscritti, pena nullità, da tutte le Imprese del Raggruppamento.

Non sono ammesse le Associazioni in partecipazione e le Associazioni di volontariato.
(segue come d'uso)

Il plico, sigillato con ceralacca dovrà riportare sul frontespizio l'indicazione della
gara, il giorno e l'ora di scadenza della gara, oltre all'indicazione dell'Impresa mit-
tente, e dovrà contenere le seguenti quattro buste:

- 1) Una busta sigillata con ceralacca e controfirmata sui lembi di chiusura dal
legale rappresentante dell'Impresa, recante la scritta "offerta economica"
(segue come d'uso)
- 2) Una busta sigillata con ceralacca e controfirmata sui lembi di chiusura dal
legale rappresentante dell'Impresa, recante la seguente dicitura: "documentazione
relativa all'affidabilità dell'Impresa" contenente le seguenti relazioni, redatte su carta
intestata dell'Impresa e sottoscritte dal legale rappresentante:
 - a) Curriculum dell'Impresa concorrente con l'elenco delle attività svolte nella gestione
ed erogazione di servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi, con particolare
riferimento a quelli identici e/o analoghi a quelli oggetto della presente gara.
 - b) Indicazione del numero dei lavoratori in forza nell'ultimo biennio e il loro turnover.
In particolare, vanno indicate le modalità adottate per il contenimento del turnover
degli operatori. Per i Consorzi e le associazioni d'Impresa fanno fede le dichiarazioni
delle Imprese indicate per la partecipazione.

Alcuni strumenti di lavoro

- c) Indicazione se al personale è attribuito il trattamento previdenziale e assistenziale sulla effettiva retribuzione corrisposta oppure, qualora sia previsto per le Cooperative, su base convenzionale.

- 3) Una busta sigillata con ceralacca e controfirmata sui lembi di chiusura dal legale rappresentante dell'Impresa, recante la seguente dicitura: "proposta di gestione del servizio", che dovrà contenere:
 - a) Il progetto di gestione del servizio indicante obiettivi e risultati da raggiungere, con particolare riguardo alla identificazione di indicatori e strumenti per la verifica e la valutazione degli obiettivi di efficacia, efficienza e soddisfazione degli utenti. Dovranno essere obbligatoriamente esplicitati in modo chiaro i seguenti punti: équipe di coordinamento; modalità di rapporto con l'Ente appaltante; strumenti per la valutazione dei bisogni degli utenti; modalità di valutazione del lavoro svolto in termini di risoluzione del problema, miglioramento, ecc. Dovrà inoltre risultare con chiarezza la conoscenza degli specifici problemi sociali del territorio e delle risorse sociali della comunità relativamente ai servizi e al tipo di attività oggetto dell'appalto.
 - b) Le modalità di monitoraggio, valutazione e controllo sulla qualità delle prestazioni erogate e l'eventuale attivazione di procedure interne per il controllo della qualità.
 - c) Il numero degli operatori da utilizzare e relative qualifiche. Dovranno essere obbligatoriamente esplicitati in modo chiaro i seguenti punti: ruolo e funzioni del responsabile; modalità di gestione delle risorse umane; figure professionali impiegate; selezione del personale; sistemi di incentivazione tesi a favorire la permanenza degli operatori del servizio; formazione e supervisione.
 - d) La dimostrazione della capacità di attivare metodologie di raccordo con organizzazioni di volontariato e/o associazioni di utenti operanti sul territorio del servizio oggetto del presente appalto, con l'eventuale precisazione della disponibilità di personale volontario (anche associato) per lo svolgimento di attività integrative. Le prestazioni dei volontari possono essere utilizzate in misura complementare e non sostitutiva rispetto ai parametri di impiego degli operatori professionali previsti per lo svolgimento del servizio.

- 4) Una busta sigillata con ceralacca e controfirmata sui lembi di chiusura dal legale rappresentante dell'Impresa, recante la seguente dicitura: "altri documenti"
(segue come d'uso)

Capitolato speciale d'appalto per l'affidamento di servizi socio-assistenziali o socio-sanitari

ART.1 – OGGETTO DELL'APPALTO

Costituisce oggetto della presente gara il servizio di

.....
(descrizione del servizio messo in appalto con indicazione delle figure professionali richieste e loro specifiche mansioni, la cadenza degli incontri di verifica con l'Ente per la buona riuscita del servizio; nel caso di appalto per la gestione complessiva di un servizio socio-assistenziale o socio-sanitario dovranno essere in particolare specificati gli standard di funzionamento e di accreditamento richiesti dalla normativa regionale - indicare se il servizio è attualmente svolto da un'Impresa oppure se è esternalizzato per la prima volta)
(segue come d'uso)

ART.2 – PROCEDURA DI AGGIUDICAZIONE

La partecipazione alla gara è aperta ad Imprese operanti nel settore dei servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi.

La procedura per la valutazione delle offerte prevede:

- a) in seduta pubblica, si procederà all'apertura delle buste, di fronte ai rappresentanti delle Imprese, appositamente invitate. In questa fase verrà effettuata una verifica delle offerte pervenute per quanto attiene la regolarità esterna dei plichi e una verifica delle offerte pervenute entro i termini e di quelle pervenute fuori dei termini;
- b) in seduta riservata, la Commissione appositamente nominata, procederà, prima dell'apertura delle buste, all'articolazione dei criteri valutativi individuati nel bando e nel Capitolato Speciale ed alla formalizzazione di ciò nel verbale;
- c) in seduta riservata, la Commissione procederà alla valutazione delle offerte, partendo dall'esame della parte qualitativa. L'attribuzione dei punteggi alle offerte per ogni criterio preso in esame sarà riportata a verbale con adeguata motivazione;
- d) in seduta pubblica, la Commissione darà lettura dei punteggi attribuiti alle singole offerte tecniche, procederà all'apertura delle buste contenenti l'offerta economica e, sulla base dell'attribuzione dei punteggi, provvederà alla formazione della graduatoria.

Su richiesta della Commissione, le Imprese partecipanti saranno tenute a fornire tutte le ulteriori informazioni e/o gli elaborati ritenuti necessari per formulare una più precisa valutazione del servizio offerto.

La Commissione valuterà le offerte avendo a disposizione 100 punti da attribuire con i criteri seguenti:

Affidabilità dell'Impresa	n..... punti
Proposta di gestione del servizio	n..... punti
Offerta economica	n..... punti

Si prenderanno in considerazione i parametri sotto riportati, per la determinazione del punteggio all'interno delle macrovoci "Affidabilità dell'Impresa" e "Proposta di gestione del servizio":

Affidabilità dell'Impresa (punto 2 del bando)

- esperienze gestionali dell'Impresa	punto 2, a)	n..... punti
- turnover operatori	punto 2, b)	n..... punti
- inquadramento previdenziale pieno	punto 2, c)	n..... punti

Alcuni strumenti di lavoro

Proposta di gestione del servizio (punto 3 del bando)

- progetto di gestione del servizio	punto 3, a)	n..... punti
- controllo sulla qualità	punto 3, b)	n..... punti
- personale utilizzato nell'appalto	punto 3, c)	n..... punti
- coinvolgimento della rete informale	punto 3, d)	n..... punti

La commissione potrà dichiarare non ammissibili le Imprese che non avranno conseguito un punteggio totale di almeno 30 punti.

(segue come d'uso)

Fac-simile di convenzione di inserimento lavorativo (art. 5, c. 1, della Legge 381/91)

L'Ente al fine di creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate indicate nell'art. 4 Legge 381/91 e successive modificazioni, in applicazione dei principi contenuti nell'art. 5 della Legge 381/91 per la "fornitura di beni e servizi diversi da quelli socio sanitari ed educativi", stipula la presente convenzione con la Cooperativa sociale/ Consorzio di Cooperative sociali (che agisce per conto delle associate di seguito specificate)

.....
In data tra l'Ente..... che di seguito per brevità sarà chiamato ENTE con sede a via.....n. Codice Fiscale rappresentato da nato a il abilitato alla sottoscrizione del presente atto
e

la Cooperativa sociale/Consorzio di Cooperative sociali che di seguito sarà chiamata COOPERATIVA, con sede a via..... n. Codice Fiscale iscritta nella sezione "... " al n. dell'Albo Regionale delle Cooperative sociali, nella persona del suo legale rappresentante signor nato a il e residente a..... in via....., abilitato alla sottoscrizione del presente atto

VISTI

gli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, della Legge 381/91

PREMESSO

- che con l'affidamento alla COOPERATIVA delle attività oggetto della convenzione l'ENTE si pone i seguenti obiettivi:

.....;
che la scelta del convenzionamento con la COOPERATIVA è motivata dal fatto che;
che la COOPERATIVA è stata individuata a seguito di ¹⁷;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Art. 1 – È affidata alla COOPERATIVA la fornitura dei seguenti beni e servizi:

.....

¹⁷ Indicare la procedura utilizzata per l'individuazione della cooperativa sociale o del consorzio di cooperative sociali.

Alcuni strumenti di lavoro

Art. 2 – La convenzione ha la durata dal al

Art. 3 – La COOPERATIVA si impegna:

- a) ad organizzare l'attività lavorativa impiegando in essa persone in condizione di svantaggio come previsto dall'art. 4 della Legge 381/91;
- b) ad impiegare per l'espletamento delle attività, oggetto della convenzione, operatori e volontari in possesso dei requisiti di professionalità utili alla corretta gestione dell'attività. Gli operatori ed i volontari devono essere dettagliati in due distinti elenchi debitamente sottoscritti e contenenti tutte le informazioni possibili a definire la posizione e professionalità di ognuno (figura professionale, qualifica, livello, titolo di studio, ecc.). La COOPERATIVA si assume la responsabilità in merito alla veridicità dei dati riportati;
- c) a nominare, quale responsabile dello svolgimento delle attività, il Sig..... qualifica professionale e, quale responsabile degli inserimenti lavorativi delle persone svantaggiate, il Sig
- d) ad utilizzare i soci volontari nel rispetto delle norme contenute nell'art. 2 della Legge 381/91;
- e) ad applicare a favore dei lavoratori dipendenti condizioni normative e retributive non inferiori a quelle risultanti dal Contratto Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali e dagli eventuali accordi locali integrativi degli stessi relativi alla località in cui si svolgono i lavori, ed a rispettare le norme e procedure previste dalla legge;
- f) ad applicare a favore dei soci lavoratori subordinati condizioni normative e retributive non inferiori a quelle risultanti dal Contratto Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali e dagli eventuali accordi locali integrativi degli stessi relativi alla località in cui si svolgono i lavori, ed a rispettare le norme e procedure previste dalla legge, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, a corrispondere i compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo;
- g) ad applicare per tutte le persone svantaggiate inserite le condizioni normative e retributive previste dal Contratto Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali;
- h) ad assicurare lo svolgimento del servizio nel rispetto delle norme vigenti in materia di prevenzione infortuni ed igiene del lavoro;
- i) ad assumersi qualsiasi responsabilità ed oneri nei confronti dell'ENTE o di terzi nei casi di mancata adozione di quei provvedimenti utili alla salvaguardia delle persone e degli strumenti coinvolti nella gestione del servizio;
- j) a garantire, sulla base del corrispettivo concordato, l'assunzione di una persona a tempo pieno o di due persone a part-time indicate dall'ENTE o - in assenza di indicazioni dell'ENTE entro n..... giorni antecedenti la data di avvio del servizio - individuate dalla COOPERATIVA, ed appartenenti alle tipologie indicate dall'art. 4 della Legge 381/91, ogni Euro di lavoro o fornitura per tutta la durata della convenzione. Nel caso che si sia concordato con il Servizio inviante un tirocinio di orientamento precedente l'assunzione, ai fini della presente convenzione viene equiparato all'assunzione;
- k) a trattare con la dovuta riservatezza tutte le informazioni relative alle situazioni soggettive delle persone inserite nell'attività lavorativa rispettando la Legge 675/96;
- l) a seguire e rispettare le indicazioni e le modalità esecutive ed ogni altro criterio operativo previsti nel Capitolato Speciale;
- m) a trasmettere all'ENTE ogni quadrimestre una relazione sull'attività sociale, con un elenco nominativo delle persone svantaggiate inserite al lavoro contenente

Alcuni strumenti di lavoro

per ognuna: la tipologia di svantaggio, il tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno/part-time), la data di assunzione, il numero delle giornate ritenute utili (effettiva presenza al lavoro, ferie, malattie e infortuni) ai fini di un'eventuale variazione da apportare al corrispettivo concordato.

Art. 4 - L'ENTE si impegna ad erogare per la fornitura dei servizi convenzionati il corrispettivo stabilito in Euro più IVA da corrispondere entro 30 giorni dalla data di emissione della fattura. Annualmente si procederà alla verifica delle giornate retribuite alle persone svantaggiate inserite; la differenza tra le giornate di lavoro svolte nel periodo considerato e quelle effettuate risultanti dall'elenco di cui al punto m), - se non adeguatamente giustificato - comporterà una variazione al corrispettivo di Euro a giornata, da conguagliare a favore dell'ENTE al termine dell'anno successivo e comunque non oltre la scadenza della convenzione.

Art. 5 - Per ritardati pagamenti l'ENTE si impegna a versare alla COOPERATIVA gli interessi di legge.

Art. 6 - Un referente designato dalla COOPERATIVA ed un rappresentante del Servizio inviante predisporranno un progetto personalizzato di sostegno e di inserimento lavorativo per le persone svantaggiate. Le modalità di intervento a favore delle persone svantaggiate inserite competono, nel rispetto del progetto personalizzato concordato, alla COOPERATIVA.

Art. 7 - La presente convenzione può essere risolta dai due contraenti nei casi di mancato rispetto delle prescrizioni contrattuali dovute a:

- grave inadempimento della COOPERATIVA;
- ritardato pagamento del corrispettivo da parte dell'ENTE per oltre tre mesi;
- riduzione dei giorni di prestazione delle persone svantaggiate inserite superiore al 50 % rispetto a quello previsto.

Entrambi i contraenti possono risolvere il presente contratto qualora, a seguito di contestazione scritta degli addebiti, una delle parti persista nelle inadempienze rilevate. È causa di risoluzione per colpa della COOPERATIVA la cancellazione di questa dall'Albo Regionale delle cooperative sociali.

Art. 8 - Ogni controversia che dovesse insorgere tra le parti relativa all'interpretazione e all'applicazione del presente contratto sarà devoluta alla cognizione di un Collegio Arbitrale costituito da tre membri così nominati: uno dal ricorrente, uno dal resistente ed il terzo di comune accordo o in mancanza, su ricorso della parte più diligente, dal Presidente del Tribunale di

Il ricorso agli arbitri deve essere proposto a pena di decadenza nel termine di trenta giorni dalla comunicazione dell'atto che determina la controversia.

Gli arbitri decidono in modo rituale quali mandatarî delle parti ai sensi degli articoli 810 e seguenti del Codice di Procedura Civile.

Il Collegio decide entro novanta giorni dall'accettazione dell'ultimo arbitro.

Le decisioni del Collegio sono definitive salvo i casi per i quali la legge ne consenta l'impugnazione davanti all'autorità giudiziaria.

Art. 9 - A garanzia della regolare esecuzione dell'attività/fornitura di beni la Cooperativa costituirà una cauzione di Euro pari al 3% dell'importo annuo mediante fideiussione rilasciata da idoneo istituto valida per la durata della convenzione, che sarà restituita 30 giorni dopo la scadenza.

Alcuni strumenti di lavoro

Art. 10 - Tutte le spese inerenti e conseguenti alla stipula della presente convenzione sono a carico della COOPERATIVA.

Art. 11 - Sono parte integrante della convenzione i seguenti allegati:

- autocertificazione dell'iscrizione all'Albo Regionale
- elenco operatori
- elenco volontari
- Capitolato Speciale firmato per accettazione
- garanzia fideiussoria.

Art. 12 - L'ENTE nomina quale suo referente il Signor..... cui la COOPERATIVA si rivolgerà per qualsiasi problema di carattere organizzativo e gestionale.

Letto confermato e sottoscritto

Per la Cooperativa Sociale/Consorzio

Per l'Ente

Gara con obbligo di inserimento di svantaggiati

Il quarto comma dell'art. 5 della Legge 381/91 è stato aggiunto dalla Legge 52 del 1996 al fine di adeguare l'articolo in questione alla disciplina comunitaria. Esso riguarda la fattispecie di "forniture di beni o servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi, il cui importo stimato al netto dell'Iva sia pari o superiore agli importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici", e quindi a 200.000 DSP (236.945 Euro), per i servizi di cui all'allegato 1 del D. Lgs. n. 157/95, ed a 200.000 euro per i servizi di cui all'allegato 2.

La norma stabilisce le seguenti condizioni di operatività:

1. gli enti pubblici, anche quelli economici e le società di capitali a partecipazione pubblica "possono inserire, fra le condizioni di esecuzione, l'obbligo di eseguire il contratto con l'impiego di persone svantaggiate di cui all'art. 4, comma 1, e con l'adozione di specifici programmi di recupero e inserimento lavorativo";
2. la verifica della capacità di adempiere all'esecuzione contrattuale mediante l'inserimento di lavoratori svantaggiati riguarda soltanto il soggetto aggiudicatario del contratto e non i candidati in quanto tali; quindi, "non può intervenire nel corso delle procedure di gara e comunque prima dell'aggiudicazione dell'appalto".

Per gli appalti di importo uguale o superiore alle soglie stabilite dalle direttive comunitarie, occorre dunque l'esperimento della gara pubblica in una delle forme precisate dall'art. 6 del D. Lgs. n. 157/95 (nella maggior parte dei casi si tratterà di pubblico incanto o licitazione privata), alla quale possono partecipare tutte le imprese, sia profit che non profit; l'aggiudicatario dovrà però assumere i lavoratori svantaggiati sulla base degli specifici programmi di recupero indicati nell'offerta.

L'obbligo di offrire opportunità di lavoro ad un numero determinato di persone svantaggiate, così come previsto nel bando o nel capitolato, costituisce una clausola o condizione di esecuzione perfettamente coerente con la legislazione comunitaria, in quanto non ha effetti discriminatori diretti o indiretti nei confronti di offerenti non nazionali, dal momento che tutti i concorrenti ne sono informati tramite il bando di gara.

La condizione di esecuzione configura un obbligo riferito all'esecuzione del contratto che è accettato dall'offerente all'atto di presentazione dell'offerta, laddove s'impegna a soddisfare tale esigenza in caso di aggiudicazione dell'appalto.

Alcuni strumenti di lavoro

Ci si deve ora chiedere qual'è la qualità intrinseca della prestazione richiesta dall'amministrazione aggiudicatrice. Il comma 4 dell'art. 5, sia pure con una formulazione non chiarissima, sembra indicare un duplice oggetto della prestazione: il servizio indicato nel bando di gara e il recupero delle persone svantaggiate inserite al lavoro grazie alla commessa. Infatti, la richiesta all'offerente di adottare "specifici programmi di recupero e inserimento lavorativo" non può avere altro significato che questo: l'impresa che partecipa alla gara deve dimostrare di saper predisporre misure e azioni idonee al fine di mantenere al lavoro le persone svantaggiate per la durata dell'appalto nell'ottica di una piena riabilitazione delle stesse. I programmi di recupero e di inserimento andranno dunque valutati ai fini dell'individuazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

Si tratta di una competenza specifica che ha una ricaduta decisiva sull'esito finale della prestazione complessa richiesta dall'ente pubblico appaltante, in quanto è certo che un buon inserimento lavorativo richiede un'adeguata programmazione e particolari professionalità. Se l'impresa offerente non investe a livello culturale ed economico in questo settore, molto probabilmente si creeranno nuovi fallimenti nel recupero sociale degli svantaggiati, rendendo così disattesa la previsione e la ratio della norma.

Il dettato normativo impone, dunque, una scelta tra le imprese sulla base di almeno due elementi, il prezzo minore per la prestazione del servizio e l'idoneità dei programmi di recupero, ai quali l'amministrazione aggiudicatrice ne può aggiungere altri nel bando di gara o nel capitolato. Siamo nel campo di applicazione del D. Lgs. n. 157/95, in quanto gran parte dei servizi oggetto di questa tipologia di gara sono ricompresi nell'allegato 1; l'unico criterio compatibile con le problematiche sopra prospettate è quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa, che permette una valutazione in base ad elementi diversi che si aggiungono a quello del prezzo più basso.

Fac simile di licitazione privata con obbligo di inserimento di persone svantaggiate (art. 5, comma 4, legge 381/91)

BANDO DI GARA

ai sensi dell'art. 23, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 17.3.1995, n.157.

L'Entecon sede in
via tel. fax indice una gara ai
sensi dell'art.6, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 17.3.1995 n. 157 e dell'art.5 della
Legge 8.11.1991 n. 381, modificato dall'art.20 comma 4, Legge 6.2.1996 n. 52,
per l'affidamento del servizio¹⁸ di
.....che verrà eseguito in
..... per il periodo da a,
al fine di creare nuove opportunità di recupero sociale attraverso l'inserimento lavorativo
di n..... persone svantaggiate a tempo pieno o di un numero più elevato di persone
svantaggiate a tempo parziale, le quali dovranno svolgere complessivamente
un numero equivalente di ore lavorative rispetto all'orario a tempo pieno sopra speci-
ficato. Per "persone svantaggiate" si intendono quelle tassativamente indicate nell'arti-
colo 4, comma 1, della Legge 381/91. Il criterio di aggiudicazione è quello dell'offer-
ta economicamente più vantaggiosa ai sensi dell'art. 23, comma 1, lettera b),

¹⁸ Inserire la categoria di servizio ai sensi degli allegati 1 e 2 del D.Lgs. n.157/95 e la descrizione del servizio.

Alcuni strumenti di lavoro

D. Lgs. n. 157/95, valutata in base ai seguenti criteri: prezzo n..... punti; proposta di organizzazione ed esecuzione del servizio n..... punti; proposta per la gestione dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate n..... punti.

A parità di punteggio verrà data la preferenza all'Impresa disponibile ad assumere un numero di persone svantaggiate superiore rispetto a quello indicato nella condizione di esecuzione di cui sopra.

Non sono ammesse varianti.

La base d'asta è di Euro (Iva esclusa).

Gli interessati, con domanda in carta legale in lingua italiana, indirizzata all'Ente possono chiedere di essere invitati alla gara facendo pervenire la domanda stessa entro e non oltre il

L'Ente spedisce gli inviti a presentare offerta, unitamente al Capitolato speciale ed agli altri eventuali documenti, entro il

La gara è aperta a tutte le Imprese (in caso di Cooperative sociali, solo a quelle costituite ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera b, della Legge 381/91) che accettano l'obbligo di eseguire il contratto con l'impiego delle persone svantaggiate di cui all'art. 4, comma 1, della Legge 381/91, e con l'adozione di specifici programmi di recupero e inserimento lavorativo. La verifica della capacità di adempiere agli obblighi suddetti non può intervenire nel corso delle procedure di gara e comunque prima dell'aggiudicazione dell'appalto come previsto dall'art. 20 comma 4 della Legge 6.2.1996 n. 52.

Sono ammessi i Consorzi di Cooperative, tra cui i Consorzi di Cooperative sociali costituiti ai sensi della Legge 381/91. Il Consorzio dovrà dichiarare quali Imprese svolgeranno il servizio.

Sono ammessi i Raggruppamenti di Imprese di cui all'art. 11 del D. Lgs. n.157/95 che, se aggiudicatari, assumeranno la forma giuridica dell'Associazione Temporanea d'Impresa o del Consorzio. Tutte le Imprese costituenti il Raggruppamento dovranno dichiarare l'Impresa che assumerà il ruolo di capogruppo. La domanda di partecipazione deve essere sottoscritta, pena nullità, da tutte le Imprese del Raggruppamento. *(segue come d'uso)*

Lettera di invito

OGGETTO: Affidamento del servizio di
mediante gara con la procedura prevista dall'art. 23, comma 1, lett. b del
D.Lgs. 17.3.1995 n. 157 - Offerta economicamente più vantaggiosa.

Spettabile Impresa,

il giorno alle ore è indetta una licitazione privata, con la procedura e le modalità precisate nel bando di gara

Codesta Impresa è invitata a presentare offerta impegnativa redatta con le modalità e i criteri previsti nel Capitolato Speciale e nella presente lettera d'invito.

Il plico, contenente l'offerta ed i documenti di seguito indicati, redatti in lingua italiana, dovrà pervenire - a mezzo raccomandata AR o direttamente a mano, munita dei francobolli debitamente annullati dall'Ufficio Postale o con raccomandata a mezzo agenzia autorizzata - all'Ente in via, entro le ore del giorno

L'invio del plico è ad esclusivo rischio del mittente.

Si precisa che oltre detto termine non resta valida alcuna offerta, anche sostitutiva od aggiuntiva all'offerta precedente.

Alcuni strumenti di lavoro

Il plico sigillato con ceralacca, dovrà riportare sul frontespizio l'indicazione della gara, il giorno e l'ora di scadenza della gara, oltre all'indicazione dell'Impresa mittente, e dovrà contenere le seguenti tre buste:

- 1) Una busta sigillata con ceralacca e controfirmata sui lembi di chiusura dal legale rappresentante dell'Impresa, recante la scritta "offerta economica", contenente l'offerta economica, esclusivamente in ribasso, redatta in carta legale in lingua italiana, sottoscritta per esteso e con firma leggibile dal legale rappresentante dell'Impresa, indicante lo sconto in ragione decimale, che precisa il ribasso percentuale, in cifre ed in lettere, sull'importo base del servizio.

In caso di Raggruppamento, l'offerta dovrà essere sottoscritta da tutte le Imprese raggruppate; nel caso di Consorzio di Cooperative da tutte le Cooperative indicate come esecutrici.

Verranno considerate nulle le offerte condizionate e/o con riserva.

- 2) Una busta sigillata con ceralacca e controfirmata sui lembi di chiusura dal legale rappresentante dell'Impresa, recante la scritta: "relazioni tecniche", che dovrà contenere due relazioni tecniche, che riguardano la proposta di organizzazione ed esecuzione del servizio e la proposta per la gestione dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Resta inteso che tali relazioni sono assunte in sede di offerta solo come definizione delle modalità con cui si intende adempiere all'esecuzione del servizio. La capacità di adempiere sarà valutata esclusivamente in sede di esecuzione del servizio.

Si riportano di seguito alcuni contenuti a cui dovrà far riferimento ciascuna relazione tecnica presentata per la partecipazione alla gara.

- a) Proposta di organizzazione ed esecuzione del servizio

In questa relazione dovrà essere specificato tutto quanto serve ad illustrare il servizio proposto, ed in particolare:

- a.1. la modalità di espletamento del servizio
- a.2. le modalità organizzative
- a.3. le modalità di controllo sulla qualità delle prestazioni erogate
- a.4. le strumentazioni e tecnologie adottate
- a.5. le caratteristiche e referenze del personale impiegato.

- b) Relazione per la gestione dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate

In questa relazione dovrà essere evidenziato tutto quanto può servire ad illustrare il progetto di inserimento lavorativo di persone svantaggiate di cui all'art.4 della Legge 381/91, progetto che dovrà essere connesso alle attività dell'Impresa. Per quanto sopra, in questa relazione si dovrà tra l'altro indicare:

- b.1. le precedenti esperienze di attività lavorative finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate
- b.2. le attività che verranno svolte dalle persone inserite
- b.3. i modelli e criteri del progetto personalizzato
- b.4. le modalità di raccordo con i servizi sociali del territorio
- b.5. il personale addetto al recupero sociale e lavorativo delle persone svantaggiate
- b.6. la capacità di utilizzazione del volontariato già operante nel territorio del comune in cui si svolge il servizio.

Dovrà essere precisato il numero di persone che verranno inserite nell'attività lavorativa per i servizi di cui alla presente lettera d'invito/Capitolato, con l'indicazione dell'orario di lavoro per ciascuna di esse.

L'Impresa concorrente dovrà dichiarare esplicitamente nella relazione:

Alcuni strumenti di lavoro

- che il numero delle persone svantaggiate da assumere si intende in aggiunta al numero di quelle eventualmente già assunte ai sensi della Legge 381/91 o della Legge 68/99;
- che si impegna ad assumere e ad impiegare entro quindici giorni dall'attivazione del servizio e per tutta la durata dello stesso n. ___ a tempo pieno e/o n. ___ part-time persone svantaggiate segnalate dall'Amministrazione aggiudicatrice o, in assenza di indicazioni da parte dell'Amministrazione aggiudicatrice, individuate dalla stessa Impresa entro ulteriori trenta giorni;
- che, pena l'esclusione dalla gara, in caso di aggiudicazione intende assumere, fatta salva la volontà delle persone stesse, il personale svantaggiato eventualmente già in carico all'Impresa che ha in esecuzione il servizio oggetto della presente gara;
- che si impegna ad effettuare ogni trimestre una relazione dettagliata sulla gestione dell'inserimento lavorativo;
- il numero delle persone svantaggiate a tempo pieno e/o part-time che intende assumere in aggiunta a quelle richieste dal bando di gara.

Si precisa che sono comprese nel numero di persone svantaggiate da assumere nell'ambito della gara, quelle persone eventualmente già in carico all'Impresa aggiudicataria nell'esercizio dell'attività oggetto della gara, qualora detta Impresa svolgesse precedentemente lo stesso servizio o parte del servizio oggetto della presente gara.

- 3) Una busta sigillata con cerialacca e controfirmata sui lembi di chiusura dal legale rappresentante dell'Impresa, recante la seguente dicitura: "altri documenti", contenente: (...)

(segue come d'uso)

Capitolato speciale d'appalto per attività con inserimento lavorativo

ART.1 – OGGETTO DELL'APPALTO

Costituisce oggetto della presente gara il servizio di

Tale attività si intende finalizzata all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, ai sensi dell'art.4, comma 1, della Legge 8.11.1991 n. 381, e successive modifiche ed integrazioni.

ART.2 - DURATA

Il contratto decorre dal giorno fino al giorno e scadrà di pieno diritto senza bisogno di alcun avviso di disdetta. Entro tre mesi dalla scadenza del contratto, codesto Ente può accertare le ragioni di convenienza e di pubblico interesse in vista del rinnovo del contratto per un ulteriore periodo di anni.

ART.3 - TRATTAMENTO DEI LAVORATORI

L'Impresa aggiudicataria si obbliga ad applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni contrattuali, normative e retributive non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dagli eventuali accordi integrativi territoriali. L'obbligo permane anche dopo la scadenza dei suindicati contratti collettivi fino alla loro sostituzione. In ogni caso si applicano integralmente le disposizioni previste dalla Legge 327/ 2000.

Per le Cooperative si applica il disposto dell'art.3, comma 1, della Legge 142/2001; inoltre, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, si applicano integralmente le disposizioni previste dalla Legge 327/2000.

Alcuni strumenti di lavoro

La società aggiudicataria è tenuta inoltre all'osservanza ed all'applicazione di tutte le norme relative alle assicurazioni obbligatorie ed antinfortunistiche, previdenziali ed assistenziali, nei confronti del proprio personale.

Codesto Ente potrà richiedere all'Impresa aggiudicatrice in qualsiasi momento, e comunque con cadenza almeno quadrimestrale, l'esibizione del libro matricola, DM10 e foglio paga, al fine di verificare la corretta attuazione degli obblighi inerenti l'applicazione del CCNL di riferimento e delle leggi in materia previdenziale, assistenziale e assicurativa.

Qualora l'Impresa non risulti in regola con gli obblighi di cui sopra, codesto Ente interdirà la partecipazione di detta Impresa a nuove gare per un periodo di 4 anni. I lavoratori svantaggiati ai sensi dell'art.4 Legge 381/91, anche se soci di cooperativa, devono essere inseriti esclusivamente mediante assunzione a norma del CCNL. Non sono ammesse le borse lavoro.

ART.4 – OFFERTE ANOMALE

La valutazione dell'offerta anomale sarà effettuata secondo quanto disposto dall'art.25 del D.Lgs. n.157/95, tenuto conto altresì della Legge 11.11.2000 n. 327.

ART.5 – PROCEDURA DI AGGIUDICAZIONE

La procedura per la valutazione delle offerte prevede:

- a) una fase preliminare sia di verifica delle offerte pervenute per quanto attiene la regolarità esterna dei plichi sia di verifica delle offerte pervenute entro i termini e di quelle pervenute fuori dei termini;
- b) in seduta riservata, una Commissione appositamente nominata, procederà, prima dell'apertura delle buste, all'articolazione dei criteri valutativi individuati nella lettera d'invito e nel Capitolato Speciale e alla formalizzazione di ciò nel verbale;
- c) in seduta pubblica, si procederà all'apertura delle buste, di fronte ai rappresentanti delle Imprese, appositamente invitate;
- d) in seduta riservata, la Commissione procederà alla valutazione delle offerte, partendo dall'esame della parte qualitativa. L'attribuzione dei punteggi alle offerte per ogni criterio preso in esame sarà riportata a verbale con adeguata motivazione. Esaurita la fase valutativa, la Commissione procederà, sulla base dell'attribuzione dei punteggi, alla formazione della graduatoria.

Su richiesta della Commissione, le Imprese partecipanti saranno tenute a fornire tutte le ulteriori informazioni e/o gli elaborati ritenuti necessari per formulare una più precisa valutazione del servizio offerto.

La Commissione valuterà le offerte avendo a disposizione 100 punti da attribuire con i criteri seguenti ¹⁹:

Proposta di organizzazione ed esecuzione del servizio, di cui al punto 2, lettera a), della lettera d'invito	n..... punti ²⁰
Proposta per la gestione dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, di cui al punto 2, lettera b), della lettera d'invito	n..... punti ²¹
Offerta economica	n..... punti ²²

¹⁹ Spetterà alla singola Pubblica Amministrazione indicare per ogni voce il punteggio massimo, purché la somma totale sia pari a 100 punti: ad esempio, n.35 punti per l'organizzazione del servizio, n.25 punti per la gestione dell'inserimento lavorativo e n.40 punti per l'offerta economica.

²⁰ Si consiglia di inserire un numero compreso tra 15 e 40 punti.

²¹ Si consiglia di inserire un numero compreso tra 15 e 40 punti.

²² Si consiglia in ogni caso di inserire un numero non superiore a 49 punti.

Alcuni strumenti di lavoro

A parità di punteggio verrà data la preferenza all'Impresa disponibile ad assumere un numero di persone svantaggiate superiore rispetto a quello indicato nel bando di gara.

Escluse le offerte anomale, per la valutazione dell'offerta economica si procederà secondo il seguente criterio:

all'Impresa, tra quelle ammesse, che avrà offerto il totale più basso verranno attribuiti K²² punti, alle altre punteggi (P) inversamente proporzionali secondo la seguente formula:

$$P = \frac{K \times Y}{Z}$$

Dove:

Y = il totale più vantaggioso, al quale sono stati attribuiti K punti

Z = il totale di confronto, al quale verranno attribuiti P punti

L'offerta economica verrà aperta in seduta pubblica dopo l'attribuzione del punteggio tecnico.

I prezzi offerti dall'Impresa appaltatrice ed accettati dall'Ente si intendono comprensivi di ogni onere generale e sono al netto dell'Iva.

I predetti prezzi non potranno subire variazioni in aumento per effetto della incompletezza od erroneità delle previsioni dell'Impresa appaltatrice.

Ove ritardi e rinvii dipendano da fatti imputabili all'Impresa appaltatrice, ferma la facoltà dell'Ente di risolvere il contratto e salva l'applicazione delle penali per ritardata consegna, i prezzi contrattuali rimangono invariati.

L'Ente appaltante si riserva la facoltà di annullare la gara qualora ritenga, a proprio discrezionale ed insindacabile giudizio, di non aver raggiunto gli obiettivi prefissati. È comunque facoltà dell'Ente sospendere, revocare la gara o prorogarne i termini.

ART.6 – INADEMPIENZE E PENALITA' NELLA GESTIONE DEL PROGETTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO

L'Ente effettuerà verifiche sulla qualità, adeguatezza e rispetto del progetto di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate proposto dall'Impresa.

In caso di carente, irregolare o intempestiva esecuzione, imputabile all'Impresa aggiudicataria, del progetto di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate proposto in sede di offerta, come pure in caso di riduzione non adeguatamente giustificata del numero delle persone svantaggiate complessivamente in carico all'Impresa, così come specificato al punto b) dell'art. 2 della lettera d'invito, o di mancato invio della relazione trimestrale, l'Impresa dovrà corrispondere all'Ente le seguenti penali:

Euro per la prima irregolarità contestata;

Euro per la seconda irregolarità contestata;

Euro per la terza irregolarità contestata.

L'Ente avrà diritto di procedere alla risoluzione del contratto mediante semplice comunicazione raccomandata con avviso di ricevimento:

- alla terza irregolarità accertata, fatto salvo comunque il pagamento delle penali;

- per motivi di pubblico interesse, in qualunque momento;

- in caso di frode o grave negligenza nell'adempimento degli obblighi contrattuali.

²³ Sostituire "K" con il punteggio massimo previsto dal Capitolato per l'offerta economica.

Alcuni strumenti di lavoro

È comunque fatta salva la facoltà dell'Ente di esperire ogni altra azione per il risarcimento dell'eventuale maggior danno subito o delle maggiori spese sostenute a causa dell'inadempienza contrattuale.

L'aggiudicatario è, altresì, responsabile di ogni danno che il proprio personale possa arrecare, fino all'eventuale collaudo, alle attrezzature ed impianti, per cui dovrà risarcire, sostituire o riparare a proprie spese quanto sia danneggiato.

ART.7 – VERIFICA DELLA CAPACITA' DI ADEMPIERE AGLI IMPEGNI PRESI IN SEDE DI GARA RELATIVAMENTE AGLI INSERIMENTI LAVORATIVI

Pena l'immediata risoluzione del contratto e affidamento del servizio all'Impresa che segue nella graduatoria dell'aggiudicazione, l'Impresa appaltatrice dovrà dimostrare:

- entro 15 giorni dall'avvio dell'attività, l'impiego del numero di persone svantaggiate di cui all'art.4 della Legge 381/91 dichiarato in sede di gara, il cui nominativo è stato segnalato dall'Amministrazione aggiudicatrice. In assenza di indicazioni da parte dell'Amministrazione aggiudicatrice, il termine di cui sopra viene prorogato di ulteriori trenta giorni;

- ogni sei mesi - attraverso la consegna del libro matricola, di copia della certificazione attestante lo stato di svantaggio ed elenco nominativo estratto dal libro matricola; da questo elenco dovrà risultare nome e cognome della persona svantaggiata, orario di lavoro, tipologia di svantaggio, comune di residenza, tipo di lavoro svolto – la permanenza nella compagine lavorativa dello stesso numero di persone svantaggiate dichiarato in sede di gara, fatte salve comunque cause di forza maggiore liberamente valutate dall'Ente appaltante.

In seguito a risoluzione del contratto, il servizio verrà affidato all'Impresa concorrente che segue in graduatoria, fatto salvo il diritto al risarcimento per l'Ente di tutti i danni e delle spese derivanti dall'inadempimento.

Prima di procedere all'aggiudicazione al concorrente che segue in graduatoria, lo stesso dovrà dichiarare di garantire l'assunzione delle persone svantaggiate già in servizio.

ART.8 – INADEMPIENZE E PENALITA' NELLA EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI E NEL TRATTAMENTO DEL PERSONALE

a) Qualora l'Ente ritenga che l'Impresa non adempia ai propri obblighi o non vi adempia regolarmente, dovrà darne comunicazione verbale al referente dell'Impresa e, se del caso, per iscritto all'Impresa stessa, così da porla in condizione di riconoscere ed eventualmente contestare gli inadempimenti rilevati dall'Ente.

In caso di accertata inosservanza delle disposizioni previste nel presente capitolato, l'Impresa dovrà corrispondere all'Ente le seguenti penali:

Euro per la prima irregolarità contestata;

Euro per la seconda irregolarità contestata;

Euro per la terza irregolarità contestata.

L'Ente avrà diritto di procedere alla risoluzione del contratto mediante semplice comunicazione raccomandata con avviso di ricevimento:

- alla terza irregolarità accertata, fatto salvo comunque il pagamento delle penali,

- per motivi di pubblico interesse, in qualunque momento;

- in caso di frode o grave negligenza nell'adempimento degli obblighi contrattuali.

È comunque fatta salva la facoltà dell'Ente di esperire ogni altra azione per il risarcimento dell'eventuale maggior danno subito o delle maggiori spese sostenute a causa dell'inadempienza contrattuale.

Alcuni strumenti di lavoro

b) In caso di inottemperanza degli obblighi derivanti dal precedente articolo 3, accertata dalla Stazione appaltante, la medesima comunica all'Impresa ed anche alla Direzione Provinciale del Lavoro competente l'inadempienza accertata e procede ad una detrazione del 20% sui pagamenti in acconto, destinando le somme così accantonate a garanzia dell'adempimento degli obblighi di cui sopra, per i lavori in corso di esecuzione, ovvero alla sospensione del pagamento del saldo, se i lavori sono ultimati.

Il pagamento all'Impresa delle somme accantonate, o della rata di saldo, non sarà effettuato sino a quando non sia stato accertato che ai dipendenti e/o ai soci lavoratori subordinati di Cooperativa sia stato corrisposto quanto loro dovuto, ovvero che la vertenza sia stata definita.

Per tale sospensione o ritardo di pagamento l'Impresa non può opporre eccezione alla stazione appaltante e non ha titolo per il risarcimento dei danni. In caso di ripetuta, accertata violazione degli obblighi derivanti dal predetto articolo 3, l'Ente procederà alla risoluzione del contratto e all'affidamento del servizio all'Impresa che segue immediatamente in graduatoria l'aggiudicatario.

L'Ente riscuoterà la fideiussione a titolo di risarcimento del danno e addebiterà alla parte inadempiente le maggiori spese sostenute.

Codesto Ente interdirà inoltre la partecipazione dell'Impresa in dolo a nuove gare per un periodo di 4 anni.

(segue come d'uso)

L'acquisizione di commesse tramite il consorzio

I consorzi tra cooperative sociali costituiti in base alla Legge 381/91 possono avere come soci esclusivamente società cooperative. Il loro fine è quello di facilitare la realizzazione dello scopo mutualistico delle associate mediante l'esercizio in comune di un'attività economica. Siamo quindi in presenza di una vera e propria società cooperativa di secondo grado, alla quale si applica la disciplina del codice civile sulle cooperative.

Tra le attività economiche più rilevanti e tradizionali di un consorzio vi è l'acquisizione di commesse per conto dei consorziati.

In questi casi, secondo la dottrina prevalente, il consorzio assume l'appalto in nome proprio ma per conto delle singole cooperative. Deve quindi ritenersi applicabile la disciplina del mandato senza rappresentanza (art. 1705 c.c. e seguenti), per cui il consorzio, quale mandatario, assume le obbligazioni e i diritti derivanti dal contratto di appalto con l'obbligo di trasferirli nella sfera giuridica dei consorziati.

Pur in mancanza di un espresso richiamo nella legge, è pacifico che le convenzioni possono essere stipulate anche da consorzi di cooperative sociali, a condizione che le attività convenzionate siano svolte esclusivamente da cooperative sociali di inserimento lavorativo e che il consorzio sia iscritto all'Albo regionale, se costituito. In questa direzione si sono espresse letteralmente alcune leggi regionali, come la L.R. Emilia Romagna n.7/94 all'art.11, comma 3 ("I consorzi possono stipulare convenzioni ai sensi dell'art. 5 della Legge 381/91 qualora le attività convenzionate siano esclusivamente svolte da cooperative sociali di cui alla lettera b dell'art.1 delle legge medesima"); con formulazioni analoghe si vedano la L.R. Piemonte 18/94, la L.R. Lazio 24/96; la L.R. Umbria 12/93, la L.R. Molise 17/00, la L.R. Calabria 50/00.

Alcuni strumenti di lavoro

Fac simile convenzione tra ente e consorzio per creare opportunità di lavoro per persone svantaggiate

Convenzione tra la società ed il Consorzio di coop. sociali” soc. coop. sociale a r.l. per la fornitura di beni e servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi, indicati all’art. 1 della Legge 381/91 comma 1 paragrafo b).

L’Azienda....., al fine di creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate indicate nell’art. 4 della Legge 381/91, in applicazione dei principi contenuti all’art. 5 della stessa Legge per la fornitura di beni e servizi diversi da quelli socio sanitari ed educativi e della delibera della Giunta Regionale 6/46004 del 28 ottobre 1999, stipula la presente convenzione con il Consorzio, che agisce per conto delle associate.

In data tra l’Azienda....., con sede ain Via n°.....Codice Fiscale..... Partita Iva, rappresentata dal....., nato a il, Residente a Via n.....

ED

il Consorzio, che in seguito per brevità verrà chiamato Consorzio, con sede a, Codice Fiscale, iscritto nella Sezione dell’Albo Regionale delle Cooperative Sociali, nella persona del Presidente e legale rappresentante Sig. nato ail..... e residente ain Via, abilitato alla sottoscrizione del presente atto

VISTI

gli artt. 1, 2, 4, 5, 9, della Legge 381/91

PREMESSO

- che con l’affidamento al Consorzio delle attività oggetto della convenzione l’Aziendasi pone l’obiettivo di contribuire direttamente alla creazione di opportunità lavorative e di formazione al lavoro per persone svantaggiate;
- che la scelta del convenzionamento con il Consorzio è motivata dal fatto che allo stesso aderiscono cooperative sociali del territorio opportunamente attrezzate per svolgere le attività oggetto della convenzione e supportate da personale preparato al sostegno degli svantaggiati da inserire al lavoro;
- che il Consorzio è stato individuato a seguito della sua localizzazione territoriale, dell’esperienza delle consorziate nei settori operativi, della sua struttura aziendale e sulla base delle positive risultanze delle collaborazioni già in essere tra il Consorzio e e con alcune delle Cooperative associate al Consorzio stesso nel rispetto dei criteri previsti dal DDL n. 358 del 24 luglio 0992 e dal D.G.R. n. 43727 del 17 novembre 1993 e delle modalità di cui all’art. 5 della Legge 381/91 in materia di forniture di beni e servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi;
- che il Consorzio è iscritto all’Albo Regionale delle cooperative sociali alla sezione “C”;
- che al Consorzio aderiscono Cooperative Sociali iscritte all’Albo Regionale delle cooperative sociali alla sezione “B”;

SI CONVIENE

- A. Di affidare al CONSORZIO....., che si avvarrà delle proprie consociate, la fornitura di servizi nell'ambito dei seguenti settori: manutenzione aree verdi, pulizie, manovalanza specifica, facchinaggi, segnaletica verticale e orizzontale, rilievi e cartografia, guardiane, pulizia e manutenzione di impianti, inserimento dati e attività affini a quelle dianzi indicate. La tipologia delle attività potrà essere nel tempo implementata per future necessità oggi non previste dall'Azienda; le eventuali integrazioni che si rendessero necessarie verranno integrate nella presente Convenzione e la parte remunerativa delle prestazioni concordata tra Azienda e CONSORZIO.
- B. La convenzione ha la durata di mesi 36 a partire dal
- C. Il Consorzio si impegna:
1. ad operare tramite le cooperative sociali ad esso associate mantenendo in ogni caso la piena ed esclusiva responsabilità per tutti gli obblighi assunti;
 2. ad organizzare l'attività lavorativa impiegando in essa anche persone in condizione di svantaggio, come previsto dalla legge 381/1991 successive delibere regionali;
 3. ad impiegare per l'espletamento delle attività oggetto della convenzione soci lavoratori e dipendenti in possesso dei requisiti di professionalità utili alla corretta gestione dell'attività; saranno forniti elenchi dei dipendenti e degli inserimenti contenenti tutte le informazioni possibili a definire la posizione e professionalità di ognuno. Il Consorzio si assume la responsabilità in merito alla veridicità dei dati riportati;
 4. a nominare, quale responsabile dello svolgimento delle attività il Sig....., Presidente del Consorzio
 5. ad utilizzare i soci volontari, nel rispetto delle norme contenute nell'art. 2 della Legge 381/91, per prestazioni complementari finalizzate al supporto sociale degli inseriti e non sostitutive a quelle dei soci lavoratori o dipendenti;
 6. a rispettare per il personale impiegato nell'attività e per i soggetti svantaggiati inseriti tutte le condizioni normative, retributive e assicurative previste dal CCNL delle Cooperative Sociali;
 7. ad assicurare lo svolgimento dei servizi nel rispetto di tutte le norme vigenti in materia di prevenzione infortuni ed igiene del lavoro;
 8. ad assumersi qualsiasi responsabilità ed onere nei confronti dell'Aziendao di terzi nei casi di mancata adozione di quei provvedimenti utili alla salvaguardia delle persone e degli strumenti coinvolti e non nella gestione del progetto;
 9. ad essere assicurato agli effetti della responsabilità civile nei confronti di terzi; è comunque responsabile di ogni eventuale danno a persone o cose, dipendente dai lavori oggetto della presente convenzione;
 10. a trattare con la dovuta riservatezza tutte le informazioni relative alle situazioni soggettive delle persone inserite nell'attività lavorativa;
 11. a seguire le indicazioni dell'Azienda....., comunicate con almeno 15 giorni di anticipo, sulla base di piani relativi alle opere ed ai servizi da eseguire che la stessa Azienda predispone. Le modalità esecutive ed ogni altro criterio operativo sono definite nei protocolli tecnici definiti dagli ordini di lavoro esecutivi o capitolati speciali che fanno parte integrante della convenzione;
 12. a trasmettere annualmente alla Aziendaun elenco nominativo

Alcuni strumenti di lavoro

delle persone inserite, debitamente sottoscritto, contenente per ogni persona la tipologia di svantaggio, il tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno, part-time, ecc.), la data di assunzione, il numero dei giorni retribuiti e ritenuti utili ai fini di una eventuale variazione da apportare al corrispettivo.

- D. L'Aziendasi impegna, a fronte della convenzione generale, a mettere a disposizione un ordine aperto per la gestione dei servizi citati nell'ALLEGATO INTEGRATIVO (capitolato/i, prezziari, servizi) sulla base delle necessità dei propri Servizi, per un importo complessivo, non vincolante per l'azienda, nel triennio di EURO (..... EURO) + IVA.
- E. I pagamenti saranno effettuati a 30 giorni data fattura secondo quanto previsto da decreto legge 231/2002. Per ritardati pagamenti l'Azienda si impegna a versare al Consorzio gli interessi di legge. È ammessa la revisione dei prezzi, a partire dal secondo anno successivo alla aggiudicazione, nei casi in cui la variazione dell'indice ISTAT del costo della vita sia superiore al 5,5% (cinquevirgolacinque per cento) prendendo come base di riferimento il valore dell'indice generale alla data di avvio della convenzione stessa ; la rivalutazione sarà pari all'intero incremento così desunto.
- F. Il Consorzio si obbliga ad inserire numero 1 soggetto svantaggiato ogni € 60.000,00 (sessantamila Euro) di fatturato annuo. La parte sociale dell'inserimento lavorativo dei suddetti soggetti, sarà gestita secondo le modalità di cui all'ALLEGATO INTEGRATIVO denominato "protocollo operativo dell'inserimento lavorativo".
- G. L'Azienda interno tutte le forme e le modalità di verifica necessarie al fine di misurare il grado di soddisfazione e la qualità delle prestazioni effettuate dal Consorzio, con particolare riguardo alla tutela e soddisfazione degli utenti.
- H. La presente convenzione può essere risolta dai due contraenti nei casi di mancato rispetto delle prescrizioni contrattuali, dovute a:
- grave inadempimento del Consorzio o delle cooperative associate nell'esecuzione del servizio o nella non ottemperanza delle prescrizioni contrattuali previste in convenzione e nei documenti allegati costituenti parte integrante della stessa;
 - ritardato pagamento del corrispettivo da parte dell'Azienda per oltre 4 mesi;
 - riduzione degli inserimenti sociali superiore al 50% rispetto a quello previsto.
- Entrambi i contraenti possono risolvere la presente convenzione qualora, a seguito di contestazione scritta degli addebiti e successiva diffida, una delle parti persista nelle inadempienze rilevate.
- I. Un collegio arbitrale composto da un rappresentante dell'Azienda, un rappresentante del Consorzio ed un rappresentante del Servizio Politica del Lavoro della Regione, nominato dalla Regione stessa, dirimerà le controversie inerenti le presunte inadempienze delle parti.
- L. A garanzia della regolare esecuzione dell'attività/fornitura di beni o servizi il Consorzio costituisce cauzione di EURO (..... EURO) pari al 3% dell'importo medio annuo, mediante versamento alla tesoreria

Alcuni strumenti di lavoro

dell'Azienda o fidejussione, bancaria o assicurativa, rilasciata da idoneo istituto valida per tutta la durata della convenzione; la cauzione resta vincolata sino al termine del rapporto contrattuale e sarà restituita al Consorzio entro 30 giorni dalla scadenza di tale termine.

M. Tutte le spese inerenti e conseguenti alla stipula della presente convenzione sono a carico del Consorzio.

N. Sono parte integrante della convenzione i seguenti allegati:

- copia decreto iscrizione all'Albo Regionale del Consorzio;
- elenco operatori ed elenco volontari;
- garanzia fidejussoria;
- allegati operativi.

O. Per quanto concerne gli aspetti operativi il Consorzio dovrà fare riferimento ai Capi Reparto Azienda che di volta in volta commissioneranno gli ordini di lavoro esecutivi.

Letto, confermato e sottoscritto

Consorzio.....

Azienda

Il Presidente

Il Presidente

ALLEGATI OPERATIVI ALLA CONVENZIONE:

- protocollo operativo per l'inserimento lavorativo.

PROTOCOLLO OPERATIVO PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO PREVISTO DALLA CONVENZIONE TRA AZIENDAED IL CONSORZIO

PREMESSA

Il presente protocollo operativo è parte integrante della convenzione tra Azienda e Consorzio

Il presente Protocollo Operativo regola le modalità di inserimento delle persone svantaggiate nelle Cooperative Sociali aderenti al Consorzio ed è predisposto per meglio regolare i rapporti e gli impegni previsti e dichiarati in termini generali nella Convenzione, e per garantire all'Azienda di poter esercitare nel modo migliore il controllo su questo ambito di attività.

AMBITO OPERATIVO

Il Consorzio inserirà al lavoro soggetti svantaggiati residenti nei Comuni di riferimento della Azienda, o comunque residenti nella provincia,per un numero massimo definito sulla base dei parametri di cui all'art. F della convenzione.

Si conviene che i soggetti di cui al punto precedente già inseriti presso le cooperative del Consorzio alla data della stipula della presente convenzione, sono da considerarsi integralmente ricompresi nel numero complessivo all'art. F della convenzione. Entro 30 gg dalla firma della convenzione il Consorzio consegnerà l'elenco dei soggetti già inseriti all'Aziendaevidenziando i posti lavorativi ancora disponibili. Tali posti dovranno essere coperti entro 10 mesi dall'avvio della convenzione.

Alcuni strumenti di lavoro

TIPOLOGIE INSERIMENTI

Verranno inseriti soggetti rispondenti alle caratteristiche definite all'art. 4 comma 1 legge 381/91 individuati dal Consorzio attraverso qualsiasi forma di contatto o segnalazione con le realtà del territorio.

Potranno essere inseriti altri soggetti appartenenti alle seguenti categorie:

- cittadini stranieri per i quali siano previsti specifici itinerari integrativi di formazione e socializzazione (art. 2 C.C.N.L.);

- altre persone socialmente svantaggiate (disoccupati, lavoratori in mobilità, ecc.)

I soggetti appartenenti alle categorie non precisate dall'art. 4 comma 1 legge 381/91 possono essere ammessi esclusivamente sulla base di espressa richiesta dei Servizi Sociali territoriali ed in ogni caso non potranno superare il 30% del numero complessivo degli inseriti.

Qualora si presenti la disponibilità di posti di lavoro e non risultino richieste di inserimenti, il Consorzio provvederà di propria iniziativa a avviare al lavoro soggetti facenti parte delle tipologie già citate e residenti nei Comuni di competenza dell'Azienda.

MODALITÀ OPERATIVA

L'attività di inserimento lavorativo verrà gestita dal Consorzio in modo unitario attraverso le Cooperative associate. In relazione a specifiche esigenze di carattere riabilitativo il Consorzio si riserva di coinvolgere altre Cooperative operanti su altri territori.

L'attività verrà coordinata da un responsabile tecnico di adeguato livello professionale ed esperienza il cui nominativo verrà comunicato all'Azienda che ad esso farà riferimento per quanto riguarda questo specifico ambito di operatività.

Le richieste e le proposte di inserimento lavorativo di soggetti che rientrano nelle tipologie previste dall'art.4 comma 1 legge 381/91, da chiunque presentate verranno esaminate al fine di verificare:

- a) l'appartenenza alle categorie di cui sopra;
- b) la residenza nei comuni di riferimento dell'Azienda.....;
- c) la fattibilità dell'inserimento;
- d) la destinazione più opportuna.

Tali verifiche verranno realizzate anche attraverso colloqui e prese di contatto con la persona interessata o con gli operatori di supporto secondo corrette procedure di selezione e orientamento.

Se necessario per alcuni soggetti potrà essere effettuato un periodo di osservazione, non superiore ai tre mesi, al termine del quale si procederà o meno all'assunzione. Per specifiche esigenze questo periodo d'osservazione, potrà essere svolto attraverso lo strumento della borsa di studio, della borsa di lavoro o degli stages, al termine del quale gli operatori interessati definiranno il progetto personalizzato. In tal caso e qualora esigenze particolari lo richiedano, il periodo di osservazione potrà essere superiore ai tre mesi.

MODALITÀ DI INSERIMENTO

Per ogni persona inserita il Consorzio definirà le modalità dell'inserimento che avverrà con regolare assunzione ai sensi dell'art. 2 del C.C.N.L.

Per ogni singolo soggetto inserito al lavoro verrà predisposto il progetto personalizzato previsto dalla legge 381/91 e dal C.C.N.L.

Alcuni strumenti di lavoro

Detto progetto personalizzato sarà inviato, come previsto dal citato C.C.N.L., alla Commissione Paritetica Provinciale di controllo e dovrà necessariamente indicare:

- la durata presumibile dell'inserimento;
- la periodicità dei momenti di verifica;
- l'importo della retribuzione che sarà soggetto a verifica trimestrale.

La data di inizio dovrà essere comunicata dal Consorzio
alla Azienda entro 10 giorni dalla data di assunzione.

VALUTAZIONE DELL' INSERIMENTO DI CASI PROBLEMATICI

Qualora l'inserimento risulti controproducente o incompatibile, il Responsabile degli Inserimenti Lavorativi se richiesto sottoporrà all'Azienda una relazione a motivazione delle scelte adottate.

DOCUMENTAZIONE

Di tutti i casi esaminati il Consorzio conserverà presso i propri uffici idonea documentazione a disposizione dell'Azienda.

VALUTAZIONE

Il Consorzio oltre alla comunicazione relativa ad ogni singola assunzione e chiusura di rapporto, fornirà semestralmente una relazione sull'andamento dell'attività.

È facoltà dell'Azienda....., convocare occasionalmente o periodicamente i referenti del Consorzio per una verifica complessiva del progetto.

GRUPPO DI LAVORO-CONSULTA PER L'OCCUPAZIONE DEGLI SVANTAGGIATI

Il Consorzio, nello sviluppo della propria attività, svilupperà contatti e raccordi con i servizi territoriali, con gli uffici del Collocamento e con tutti gli altri soggetti istituzionali e del volontariato coinvolti su problematiche relative all'inserimento lavorativo.

In relazione a ciò Aziendae Consorzio, creeranno idonee sedi (consulte, conferenze per l'occupazione) al fine di pianificare ed orientare le strategie generali per l'attuazione dei programmi di inserimento lavorativo.

Alcuni strumenti di lavoro

Convenzione tra consorzio e cooperativa per l'affidamento di servizi/attività in general contractor

N.B. IL PRESENTE CONTRATTO DI AFFIDAMENTO VIENE SOTTOSCRITTO DALLE PARTI A FRONTE DI CONVENZIONE/CONTRATTO A CARICO DEL CONSORZIO AFFIDATO A COOPERATIVE ASSOCIATE.

CONTRATTO DI AFFIDAMENTO PER LA GESTIONE DEL SERVIZIO DI

.....
.....
Il **Consorzio**- **Società Cooperativa Consortile a r.l.** con sede in, nella persona dell'Amministratore Delegato, di seguito indicato come "Consorzio" e la **Cooperativa**esecutrice della commessa di seguito indicata come "Cooperativa"

premessi che

- a) I soggetti contraenti sono costituiti rispettivamente come Consorzio e come Cooperativa di solidarietà sociale, e come tali hanno per scopo la promozione umana e la gestione di servizi sanitari ed educativi e attività produttive finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.
- b) Il Consorzio svolge funzioni di supporto alle associate nonché di promotore, capofila e general contractor in operazioni promozionali o nelle quali sia richiesto l'intervento integrato di più cooperative.
- c) Il Consorzio svolge funzione di sviluppo, con la necessaria attenzione all'evoluzione del mercato e del bisogno nonché azioni di marketing, integrato con le cooperative.
- d) La Cooperativa collaborerà con il Responsabile di Commessa individuato e con l'Amministratore Delegato del Consorzio alla definizione degli impegni, progetti e programmi di lavoro assunti dal Consorzio e dalle Cooperative coinvolte in convenzioni, contratti e azioni da stipularsi per l'attuazione del punto precedente.

CIO' PREMESSO SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

- 1) Il Consorzio e la Cooperativa con questo accordo si impegnano reciprocamente a collaborare, fornendo gli apporti di rispettiva competenza per lo sviluppo e la gestione del settore di appartenenza.
- 2) Più specificatamente la Cooperativa si impegna ad eseguire le prestazioni previste nelle convenzioni/contratti assumendosi direttamente e solidalmente con il Consorzio tutte le obbligazioni in forza della convenzione/contratto.
- 3) **OGGETTO**
Il Consorzio, nella sua funzione di general contractor affida alla/e cooperativa/e socie la gestione del servizio di nei modi e nelle forme specificate dalla gara d'appalto/convenzione
- 4) **CRITERI DI SELEZIONE DELLE COOPERATIVE CUI AFFIDARE L'ESECUZIONE DEL CONTRATTO/CONVENZIONE**
La/e cooperativa/e cui affidare i servizi previsti dal contratto sono state precedentemente selezionate con i criteri previsti dalla Procedura per la Gestione delle Offerte, degli Ordini e dei Contratti (PRO-OOC).

5) LIVELLI DI QUALITÀ

Per l'esecuzione delle attività previste dal contratto, vengono stabiliti i seguenti livelli di qualità:

Standard di esecuzione delle prestazioni in perfetta rispondenza con quanto stabilito dal contratto sottoscritto e dal progetto di esecuzione presentato in termini di:

1. Capacità organizzative e gestionali della cooperativa
2. Presenza di adeguate professionalità per l'esecuzione delle prestazioni
3. Affidabilità economica della cooperativa
4. Esperienze comprovate nella gestione di prestazioni analoghe
5. Basso turn over del personale

Applicazione integrale del CCNL delle cooperative sociali

Rispetto della normativa sulla sicurezza del personale e di quella riguardante la privacy

6) CRITERI DI VERIFICA SULL'ANDAMENTO DEL SERVIZIO

Il responsabile di commessa nominato svolge una funzione di coordinamento, di supporto e di verifica nella gestione del contratto/convenzione.

Il consorzio esercita controlli sull'operato delle cooperative allo scopo di verificare che i requisiti specificati per il servizio siano soddisfatti, tramite:

1. verifiche ispettive sul Sistema Qualità delle cooperative certificate, come descritto nella Procedura per la Gestione delle Verifiche Ispettive del Sistema Qualità (PRO-VII);
2. verifica periodica dell'andamento del servizio e delle prestazioni erogate in adesione al contratto e al progetto presentato (verifica della corretta applicazione degli accordi contrattuali, nonché del buon andamento del servizio).

Le verifiche previste al punto 2 vengono fatte con cadenza variabile, a seconda dei contratti in essere. Vengono come minimo garantite le verifiche previste nel capitolato e previste due verifiche annuali.

7) RUOLO DEL RESPONSABILE DI COMMESSA

Il Responsabile di commessa del consorzio....., in particolare:

- predispone mensilmente la rendicontazione della cooperativa;
- verifica periodicamente l'andamento della commessa, sia con la cooperative che con l'ente committente, secondo quanto previsto nel contratto/convenzione;
- definisce con le cooperative il programma di lavoro
- provvede a gestire le eventuali situazioni problematiche e/o reclami che dovessero insorgere durante la commessa, di concerto con l'Amministratore Delegato del Consorzio e/o con l'ente committente;
- effettua almeno due incontri annuali di verifica con le cooperative affidatarie e/o ente committente;
- redige una relazione annuale sull'andamento della commessa;
- redige i verbali delle riunioni e degli incontri di verifica, utilizzando l'apposita modulistica e trasmette gli stessi al Responsabile Qualità del Consorzio
- mantiene i rapporti con l'ente committente
- nel caso di gestione di convenzioni che prevedono percorsi di inserimento lavorativo, raccoglie con cadenza semestrale c/o cooperative affidatarie del servizio gli elenchi dei soggetti svantaggiati con percentuale di salario di ingresso e data delle verifiche;
- effettua un sopralluogo annuale c/o cooperative per verificare l'esistenza dei progetti personalizzati e dei verbali delle verifiche relativi ai soggetti inseriti nella commessa in gestione, e redige il verbale relativo sul modulo Verbale Incontro.

Alcuni strumenti di lavoro

8) CORRISPETTIVI ECONOMICI

Alla cooperativa è riconosciuto per l'attività svolta un corrispettivo pari a quello previsto in convenzione/contratto a favore del Consorzio, ridotto della percentuale sotto precisata in forza dell'azione promozionale, di supporto e di gestione dei contratti svolta dal Consorzio:

.....% del corrispettivo relativo al contratto sulla base del servizio prestato dalla cooperativa.

9) DURATA

La durata del presente Contratto di Affidamento va dal al, con possibile proroga se a sua volta concessa dal Comune appaltante.

Eventuali modifiche/integrazioni verranno comunicate in tempo.

Il presente contratto annulla e sostituisce il precedente a decorrere dalla data di inizio sopra indicata.

10) CONTROVERSIE

Qualsiasi controversia abbia da insorgere tra le parti circa l'interpretazione o l'esecuzione del Contratto di Affidamento è demandata al giudizio dei probiviri delle Centrali Cooperative a cui aderiscono le cooperative coinvolte che giudicheranno senza formalità di rito quali amichevoli compositori.

Data.....

Il Consorzio

La/e Cooperativa/e

IL SISTEMA DI RAPPRESENTANZA DI FEDERSOLIDARIETÀ

Presidente: Vilma Mazzocco

Vicepresidenti:

Giuseppe Del Pennino, Davide Drei, Alessandro Giussani, Giovanna Zago

Coordinatore Federsolidarietà:

Milena Cannizzaro

Coordinatore del Consiglio Nazionale:

Paola De Cesari

Consiglio di Presidenza:

Paola De Cesari, Giuseppe Del Pennino, Davide Drei, Johnny Dotti, Alessandro Giussani, Massimo Giusti, Domenico Leggio, Giovanna Zago

Consiglio Nazionale di Federsolidarietà 2004-2008

Presidenti Federazioni Regionali

Presidenti	Regione
Balzini Valerio	Liguria
Bonifazi Giovanni	Umbria
Calleo Domenico	Molise
Campagnaro Ugo	Veneto
De Geronimo Ciro	Lazio
Drei Davide	Emilia Romagna
Del Pennino Giuseppe	Campania
Ferretti Anna	Toscana
Finizio Michele	Basilicata
Giangiacomi Eraldo	Marche
Giussani Alessandro	Lombardia
Jacquemod Riccardo	Valle D'Aosta
Leggio Domenico	Sicilia
Marocchi Gianfranco	Piemonte
Odorizzi Michele	Trentino Alto Adige
Palmieri Nicola	Abruzzo
Parisini Dario	Friuli Venezia Giulia
Romeo Giovanni	Calabria
Tedde Carlo	Sardegna
Visicchio Gianfranco	Puglia

Componenti eletti

Balbo Patrizia	Veneto
Bruno Giuseppe	Basilicata
Carocci Costanza	Umbria
Cupelli Antonio	Abruzzo
Ciucci Benito	Lazio
Dal Pozzo Luca	Emilia Romagna
D'Andrea Francesco	Calabria
De Cesari Paola	Lombardia
Farinotti Gianantonio	Lombardia
Giostra Andrea	Sicilia
Giusti Massimo	Emilia Romagna
Gravina Michele	Puglia
Linaro Giacomo	Liguria
Maines Stefano	Trentino Alto Adige
Maurino Mauro	Piemonte
Melis Marcella	Sardegna
Mondello Sergio	Sicilia
Nicosia Maurizio	Sicilia
Panozzo Fabrizio	Veneto
Penna Giorgio	Piemonte
Perissini Mauro	Friuli Venezia Giulia
Pezzotti Giuseppe	Lombardia
Pizzera Gianni	Lombardia
Pricoco Adalgisa	Lombardia
Spadoni Mimmo	Emilia Romagna
Terzani Lorenzo	Toscana
Tisi Elide	Piemonte
Valli Flavio	Lombardia
Zago Giovanna	Veneto
Zoffoli Riccardo	Emilia Romagna

Componenti di diritto

Mannino Vincenzo	Segretario Generale Confcooperative
Dotti Johnni	Presidente CGM – Consorzio nazionale

Indirizzi e referenti territoriali

FEDERSOLIDARIETÀ ABRUZZO

c/o CONF COOPERATIVE

Corso Manthonè, 69 - 65127 Pescara
Tel. 085/4511249 - Telefax 085/4511312
e-mail: confcooperative.abruzzo@confcooperative.it
Presidente: Rosaria Nelli

Presidente Federsolidarietà: Nicola Palmieri

FEDERSOLIDARIETÀ MOLISE

c/o CONF COOPERATIVE

Via Duca D'Aosta, 5 - 86100 Campobasso
Tel. 0874/412464 - Telefax 0874/418533
e-mail: info@confcoopmolise.it
Presidente: Vinicio D'Ambrosio

Presidente Federsolidarietà: Domenico Calleo

FEDERSOLIDARIETÀ BASILICATA

c/o CONF COOPERATIVE

Via del Seminario Maggiore, 115 - 85100 Potenza
Tel. 0971/444778 - Telefax 0971/444779
e-mail: confcoop.basilicata@tiscalinet.it
Presidente: Vilma Caterina Mazzocco

Referente Federazione: Filomena Pugliese

Presidente Federsolidarietà: Michele Finizio

FEDERSOLIDARIETÀ PIEMONTE

c/o CONF COOPERATIVE

Corso Francia, 9 - 10138 Torino
Tel. 011/4405400 - Telfax 011/4343253
e-mail: info@confcooperativepiemonte.it
Presidente: Mario Sacco

Direttore: Mauro Grandotto

Presidente Federsolidarietà: Gianfranco Marocchi

FEDERSOLIDARIETÀ CALABRIA

c/o CONF COOPERATIVE

Piazza Zumbini - 87100 Cosenza
Tel. 0984/392973 - Telefax 0984/31216
e-mail: coopcal@mbox.medianetis.it
Presidente: Katia Pia Stancato

Direttore:

Presidente Federsolidarietà: Giovanni Romeo

FEDERSOLIDARIETÀ PUGLIA

c/o CONF COOPERATIVE

Viale Einaudi, 15 - 70125 Bari
Tel. 080/5011001 - Telefax 080/5013329
e-mail: confcooperative.puglia@confcooperative.it
Presidente: Giacomo Ruggieri

Direttore: Giovanni Tricarico

Presidente Federsolidarietà: Gianfranco Visicchio

FEDERSOLIDARIETÀ CAMPANIA

c/o CONF COOPERATIVE

Via Tarsia, 44 - 80135 Napoli
Tel. 081/5449919 - Telefax 081/5646414
e-mail: confcampania@tin.it
Presidente: Enrico Fasano

Coordinatore: Carolina Volpe

Presidente Federsolidarietà: Giuseppe Del Pennino

FEDERSOLIDARIETÀ SARDEGNA

c/o CONF COOPERATIVE

Piazza Salento, 5 - 09127 Cagliari
Tel. 070/402278 - Telefax 070/485074
e-mail: confcoop.sardegna@tiscalinet.it
Presidente: Ennio Cirina

Presidente Federsolidarietà: Carlo Tedde

Federsolidarietà EMILIA ROMAGNA

c/o CONF COOPERATIVE

Via A. Calzoni, 1/3 - 40128 Bologna
Tel. 051/375210 - Telefax 051/379268
e-mail: confcooperative-er@confcooperative-er.it
Presidente: Maurizio Gardini

Direttore: Pier Luigi Nascetti

Presidente Federsolidarietà: Davide Drei

Federsolidarietà SICILIA

c/o CONF COOPERATIVE

Via P. Nenni, 24 - 90146 Palermo
Tel. 091/6882715-2791 - Telefax 091/6884376
e-mail: confcoopsicilia@gestelnet.it
Presidente: Gaetano Mancini

Direttore: Pino Ortolano

Presidente Federsolidarietà: Domenico Leggio

Indirizzi e referenti territoriali

FEDERSOLIDARIETÀ FRIULI VENEZIA GIULIA c/o CONFSCOOPERATIVE	FEDERSOLIDARIETÀ TOSCANA c/o CONFSCOOPERATIVE
Via I. Nievo, 4 - 33100 Udine	Via Vasco De Gama - 50127 Firenze
Tel. 0432/505816 - Telefax 0432/508311	Tel. 055/4221491 - Telefax 055/4476683
e-mail: ccifvg@iol.it	e-mail: info@confcooperative-toscana.cop
Presidente: Ivano Benvenuti	Presidente: Gianfranco Tilli
Segretario: Renzo Medeossi	Direttore: Fabio Cacioli
Presidente Federsolidarietà: Dario Parisini	Presidente Federsolidarietà: Anna Ferretti
Federsolidarietà LAZIO c/o CONFSCOOPERATIVE	FEDERAZIONE TRENTINA COOPERATIVE
Via Val Brembana, 1 - 00141 Roma	Via Segantini, 10 - 38100 Trento
Tel. 06/86398517 - Telefax: 06/86380896	Tel. 0461/89811 - Telefax 0461/898111
e-mail: confcoop.lazio@farm-it.com	e-mail: ftcoop@ftcoop.it
Presidente: Carlo Mitrà	Presidente: Diego Schelfi
Direttore: Pasqualino Rossi	Segr.Gen: Umberto Dalla Zuanna
Presidente Federsolidarietà: Ciro De Geronimo	Responsabile Settore Solidarietà: Michele Odorizzi
FEDERSOLIDARIETÀ LIGURIA c/o CONFSCOOPERATIVE	FEDERSOLIDARIETÀ UMBRIA c/o CONFSCOOPERATIVE
Via XX Settembre, 12/4 - 16121 Genova	Via Seneca, 4 - 06121 Perugia
Tel. 010/537551 - Telefax 010/591386	Tel. 075/5837666 - Telefax 075/5837665
e-mail: config@tin.it	e-mail: coopumbria@libero.it
Presidente: Elio Collini	Presidente: Andrea Fora
Direttore: Guglielmo Rizzi	Direttore: Enrico Raggi
Presidente Federsolidarietà: Valerio Balzini	Presidente Federsolidarietà: Giovanni Bonifazi
FEDERSOLIDARIETÀ LOMBARDIA c/o CONFSCOOPERATIVE	FEDERATION DES COOPERATIVES VALDOTAINES
Via Decorati al Valor Civile, 15 - 201238 Milano	Loc. Grand Chemin, 33/D - 11020 Saint Christophe AO
Tel. 02/752912.1 - Telefax 02/76111011	Tel. 0165/278211 - Telefax 0165/235159
e-mail: confcooperativelombardia@confcooperativelombardia.com	e-mail: frcv@netvallee.it
Presidente: Maurizio Ottolini	Presidente: Riccardo Creton
Direttore: Aldo Pezzoni	Direttore: Germano Gorrex
Presidente Federsolidarietà: Alessandro Giussani	Responsabile Settore Solidarietà: Riccardo Jacquemod

Indirizzi e referenti territoriali

Federsolidarietà MARCHE**c/o CONFCOOPERATIVE**

Via Ruggieri, 3/1 - 60131 Ancona

Tel. 071/2867562 - Telefax 071/2868672

e-mail: info@confcooperative.marche.it

Presidente: Presidente: Valentino Mandolini

Direttore: Gabriele Darpetti

Federsolidarietà VENETO**c/o CONFCOOPERATIVE**

Via Savelli, 128 - 35129 Padova

Tel. 049/8076052-62 - Telefax 049/8076086

e-mail: confcoop@gal.adigecolli.it

Presidente: Bruno Nestori

Presidente Federsolidarietà: Eraldo Giangiacomi **Presidente Federsolidarietà: Ugo Campagnaro**

Siti e link

www.confcooperative.coop	Portale di Confcooperative
http://www.confcooperative.it/PortalStatic/Federsolidarieta/index.html	Home page di Federsolidarietà
www.serviziocivile.coop	Sito del Servizio Civile Nazionale in Federsolidarietà
www.coop.org	Home page dell'Alleanza cooperativa internazionale
www.cecop.org	Home page di Cecop, organizzazione di rappresentanza delle cooperative di lavoro e sociali a livello europeo a cui aderisce Federsolidarietà
www.retecgmi.it	Sito del Consorzio Nazionale CGM aderente a Federsolidarietà
www.forumterzosettore.it	Sito del Forum Permanente del Terzo Settore
www.cosis.it	Home page della Compagnia Sviluppo Imprese Sociali S.p.A. (COSIS)
www.issan.info	Sito dell'Istituto Sviluppo Aziendale Nonprofit-Università degli Studi di Trento
www.legionatedibertinoro.it	Sito delle Giornate di Bertinoro per l'economia civile di AICCON
www.vita.it	Home page di Vita, rivista italiana del <i>nonprofit</i>

Siti Istituzionali

www.parlamento.it	Home page di Camera e Senato
www.palazzochigi.it	Sito del Governo
www.minwelfare.it	Home page del ministero del welfare
www.ministerosalute.it	Home page del ministero della salute
www.gazzettaufficiale.it	La Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana
europa.eu.int	Il portale dell'Unione Europea
europa.eu.int/pol/socio/index_it.htm	L'Unione Europea e l'occupazione e la politica Sociale
europa.eu.int/comm/employment_social/index_it.html	Home page della Direzione Generale Occupazione e Affari Sociali
www.serviziocivile.it	Home page dell'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile (UNSC)