



**CITTA' DI DESENZANO DEL GARDA**  
Provincia di Brescia

**AREA SERVIZI AL TERRITORIO**  
Settore Ecologia

**PROCEDURA APERTA PER L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI  
GESTIONE DEI CIMITERI COMUNALI  
PERIODO 01.04.2023 – 31.03.2026  
APPALTO RISERVATO EX ART.112 D.LGS. 50/2016 S.M.I.  
NEL RISPETTO DEI C.A.M. DI SETTORE**

**CIG .....**

**ALLEGATO 7**

**SCHEMA PER LA REDAZIONE DEL PROGETTO  
DI INSERIMENTO LAVORATIVO**

## **Premessa**

Il tema dell'inserimento lavorativo delle fasce più deboli della popolazione è parte integrante delle politiche sociali attive messe in campo dall'Amministrazione Comunale con la consapevolezza che esso attraversa la pluralità delle politiche di welfare e sviluppo del nostro territorio.

Tali politiche non possono non misurarsi con la costruzione di azioni ed interventi utili a contrastare il rischio di impoverimento cui è sottoposto un numero crescente di persone e famiglie.

Da questo punto di vista, l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e di persone con disabilità attraverso le procedure contrattuali della pubblica amministrazione, rappresenta uno strumento per contribuire ad intervenire sulle condizioni che alimentano l'impoverimento e l'esclusione sociale, in particolare la mancanza di lavoro e/o un insufficiente livello di reddito, spesso intrecciati con altre situazioni di disagio maturate in aree diverse quali la sfera familiare e la salute.

In questo modo si attuano concretamente anche le interdipendenze fra i comparti socio-assistenziale, socio-sanitario, economico-produttivo e del lavoro.

Inoltre, facilitando l'inserimento nel mercato del lavoro delle fasce più deboli della popolazione, si interviene anche dal lato delle imprese, con una particolare attenzione allo sviluppo del capitale umano, alla valorizzazione della loro responsabilità sociale, al riconoscimento della specificità della cooperazione sociale di tipo B sul tema dell'inserimento lavorativo, dove il binomio lavoro e solidarietà trova una tipica realizzazione.

La scelta conseguente è stata quella di applicare le clausole sociali all'attività contrattualistica dell'ente, in conformità con le direttive europee in materia e con il codice degli appalti, prevedendo nel bando di gara, ai sensi dell'art.112 del Codice dei contratti pubblici, la clausola dell'inserimento occupazionale di talune fasce deboli per l'esecuzione di appalti relativi all'acquisizione di beni e servizi aventi un valore superiore alla soglia comunitaria.

Nella redazione del *Progetto di inserimento lavorativo* ( vedi **Schema** in allegato) si dovrà distinguere tra finalità occupazionale, ovvero legata all'inserimento lavorativo con regolare contratto di lavoro, e finalità di inclusione socio lavorativa relativa ai percorsi per l'accompagnamento al lavoro con finalità socio educativa realizzati dai Servizi Sociali comunali.

I beneficiari sono individuati con riferimento alle tipologie di soggetti svantaggiati di cui all'art. 4 della L. 381/91) e sulla base di priorità riferibili alle tipologie di soggetti svantaggiati indicate dalla normativa europea .

Le aziende faranno quindi un'offerta, sulla base del capitolato d'appalto, composta da due elementi : l'offerta tecnica e l'offerta economica .

**L'Offerta tecnica**, a sua volta, è composta dai seguenti elementi:

- il progetto di inserimento lavorativo, relativo alla strategia e agli impegni dell'azienda verso l'inserimento lavorativo e occupazionale delle fasce deboli, che prevede la disponibilità a selezionare i beneficiari preferibilmente fra le persone in

carico ai Servizi Sociali del Comune ( e quindi a collaborare con il competente ufficio comunale ;

- il progetto tecnico relativo all'oggetto dell'appalto (vale a dire, riguardante le caratteristiche qualitative, metodologiche e tecniche del servizio) ;

**Per l'appalto di cui si tratta , come previsto nel Capitolato vi è l'obbligo il numero di persone svantaggiate da inserire è di n. 2 a part-time , fatti salvi eventuali altri soggetti**

Nella redazione del progetto di inserimento lavorativo deve essere posta attenzione alla salvaguardia della maggior stabilità occupazionale possibile.

Infatti, viene prescritto che i lavoratori siano inquadrati nel CCNL della categoria di riferimento e che, in caso di cambiamenti dell'impresa affidataria, l'impresa subentrante garantisca il mantenimento del contratto di lavoro per i soggetti svantaggiati impiegati.

Per i lavoratori “non svantaggiati” l'Operatore economico può comunque assumersi il medesimo impegno che sarà premiato in sede di valutazione del progetto tecnico.

Per ogni persona inserita, rientrante fra le tipologie di svantaggio individuate, è prevista l'elaborazione, a cura dell'Operatore economico , di un progetto personalizzato di inserimento lavorativo che sarà monitorato dai Servizi Sociali comunali, anche in collaborazione con i Servizi socio –sanitari e del lavoro del territorio.

La stesura dei progetti personalizzati d'inserimento lavorativo avvenga attraverso il pieno coinvolgimento del lavoratore.

Per facilitare l'approfondimento di tale argomento è stato predisposto uno **Schema per la redazione del Progetto Individuale per Inserimento Lavorativo**, che tuttavia non sarà esaminato direttamente dalla Commissione di gara ai fini della valutazione dell'offerta tecnica, ma solo in relazione ai diversi argomenti elencati nello Schema di *Progetto di inserimento lavorativo* di seguito elencati .

Pertanto, gli strumenti individuati per realizzare le finalità in premessa sono il progetto di inserimento lavorativo, che gli operatori economici presentano in sede di formulazione dell'offerta, e i conseguenti progetti individuali che l'azienda aggiudicataria è chiamata ad elaborare, con il coinvolgimento attivo dei beneficiari selezionati, al fine di dare esecuzione all'appalto.

Con il primo viene delineato l'orientamento strategico-aziendale in materia di inserimento lavorativo, con il secondo questo si traduce in progetti personalizzati di inserimento entro il contesto aziendale nell'ottica del pieno sviluppo del capitale umano attraverso lo svolgimento di attività produttive.

Stante, dunque, l'importanza e la necessità di valorizzare la qualità del progetto di inserimento lavorativo con finalità occupazionale all'interno dell'offerta tecnica, non è ammesso il criterio del “prezzo più basso”.

L'appalto è aggiudicato, quindi, secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, ai sensi dell'art. 83 del Codice degli Appalti.

La parte fondamentale del progetto è costituita dal tema dell'**inserimento lavorativo**.

Esso viene sviluppato a due livelli:

- a) un primo livello quantitativo che comprende :
  - l'incidenza occupazionale;
- b) un secondo livello qualitativo che comprende:
  - le caratteristiche del rapporto di lavoro;
  - le metodologie di inserimento;
  - il sistema di gestione delle risorse umane;
  - le azioni socialmente responsabili, vale a dire, le potenzialità di integrazione sociale;
  - la disponibilità a collaborare con l'Area SSAL dei Servizi Sociali comunali (Sistema dei Servizi per l'Accompagnamento al Lavoro –SSAL);
  - le modalità/azioni e procedure per il riscontro dell'effettiva realizzazione del progetto di inserimento lavorativo.

Il progetto di inserimento lavorativo, in quanto strategia di impresa, dovrà trovare coerente declinazione nei progetti individuali per l'inserimento lavorativo .

Quando l'offerta è presentata da imprese raggruppate o da consorzi essa contiene specificazioni in ordine alla parte di attività svolta da ciascuna singola impresa, coerente con le rispettive potenzialità operative.

### **Schema per la redazione del progetto di inserimento lavorativo in fase di offerta.**

Di seguito si dettagliano le voci inserite nello Schema

#### **a. L'incidenza occupazionale dei soggetti svantaggiati**

- Definizione: con l'espressione "incidenza occupazionale dei soggetti svantaggiati" si intende l'incremento di unità lavorative e/o di ore lavorate, relative a persone svantaggiate e con disabilità, che viene generato dall'appalto.
- I contenuti: tale incremento si intende al netto degli obblighi previsti dalle leggi in vigore in tema di assunzioni obbligatorie (legge 68/99 e s.m.i.) e di Cooperazione sociale (legge 381/91 e s.m.i.). L'incremento è certificato dalla iscrizione dei lavoratori iscritti al Libro Matricola dell'Azienda e si riferisce ai lavoratori utilizzati nell'appalto (nel caso di fornitura di servizi) o complessivamente nell'azienda (nel caso di fornitura di beni).
- Suggestimenti: La valutazione tiene conto dei seguenti elementi: può essere considerato di maggior valore un impegno lavorativo individuale di più ore piuttosto che tanti impegni lavorativi di poche ore (si considera un tempo lavorativo minimo 12 ore settimanali), la nuova assunzione rappresenta il valore massimo, seguito dal passaggio da part-time a tempo pieno e dall'incremento di orario. Sarà oggetto di valutazione il fatto che i valori che determinano l'incremento occupazionale debbono essere raggiunti dall'impresa entro un tempo ragionevole. Trattandosi di

un nuovo appalto, la valutazione viene effettuata comparando i valori assoluti delle offerte.

#### **b. Le caratteristiche del rapporto di lavoro**

- Definizione: è la descrizione delle tipologie e delle condizioni contrattuali attivate dall'Impresa aggiudicataria a favore dei propri lavoratori ed in particolare di quelli svantaggiati o con disabilità;
- I contenuti: rispetto alle condizioni contrattuali devono essere indicati il tipo di CCNL e il profilo professionale, gli eventuali accordi integrativi territoriali o aziendali, il livello di primo ingresso, le condizioni di mantenimento del posto di lavoro per i lavoratori a scadenza del contratto con l'Amministrazione. Dovranno altresì essere indicate le mansioni svolte.
- Suggerimenti: rispetto alle condizioni contrattuali, si terrà conto che, per alcune prestazioni di servizio, esistono Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che tutelano in modo particolare i lavoratori di aziende che operano con le Pubbliche Amministrazioni (soggette a rinnovi di appalto frequenti con problemi di mantenimento del posto di lavoro per gli addetti). Per quanto riguarda le cooperative sarà significativo verificare se alle assunzioni segue anche l'iscrizione come socio lavoratore, ulteriore garanzia di un rapporto di lavoro più qualificato.

#### **c. Le metodologie di inserimento**

- Definizione: sono le azioni e le modalità organizzative utilizzate per il reperimento dei nominativi, la selezione delle persone svantaggiate, nonché la metodologia e le azioni per l'accoglienza e l'accompagnamento dei lavoratori inseriti.
- I contenuti: devono essere indicate le modalità di reclutamento e selezione che si intendono utilizzare, inoltre devono essere evidenziati gli elementi di approfondimento considerati per la successiva fase della collocazione dei lavoratori entro il contesto aziendale. Infine è fondamentale indicare la metodologia e le azioni per l'accoglienza e l'accompagnamento dei lavoratori inseriti, ovvero la modalità di stesura del progetto individuale (es. progettazione personalizzata, strumenti di lavoro ad hoc per colloqui di valutazione e verifica, indicatori per il controllo e il monitoraggio del progetto individuale per l'inserimento lavorativo e per la correzione di eventuali criticità, ecc.) . A tale fine potrebbe essere utile per la descrizione di tale argomento assumere come riferimento lo *Schema per la redazione del progetto individuale per inserimento lavorativo* ( in allegato)

#### **d. Il sistema di gestione delle risorse umane**

- Definizione: è la descrizione delle aree di attività, della composizione e professionalità della struttura preposta all'attuazione degli obblighi di inserimento lavorativo, delle modalità di organizzazione del lavoro, dei percorsi formativi previsti per la crescita professionale del lavoratore, di azioni per l'occupabilità delle fasce deboli attraverso percorsi integrati e modalità operative di intervento.

- I contenuti: dovranno essere descritte le aree di attività oggetto dell'inserimento occupazionale e le specifiche mansioni da svolgere, in particolare se sono previste mansioni molto complesse e/o faticose; per quanto riguarda le modalità di organizzazione del lavoro, specificare se il lavoro va svolto individualmente, in coppia o in gruppo, se si prevede l'uso di attrezzature e/o tecnologie, quali possono essere i rischi, quali le barriere o i "facilitatori", quali le regole ed i ritmi lavorativi previsti, la descrizione del sistema di ruoli aziendali direttamente interessata e lo stile decisionale adottato con particolare riguardo alla fase del primo inserimento in azienda, della fidelizzazione allo scopo aziendale da perseguire, alla gestione delle possibili criticità. Va inoltre specificato quali sono i principali bisogni formativi cui rispondere e in che modo l'impresa intende soddisfarli. Con riguardo alle azioni di accompagnamento e sostegno delle persone inserite durante lo svolgimento del lavoro dovranno essere indicate le risorse umane previste, ovvero almeno il referente aziendale per gli inserimenti lavorativi e il tutor che saranno messi a disposizione rispettivamente: il primo, per facilitare l'interfaccia con la Direzione appaltante al fine di consentire il monitoraggio del progetto di inserimento lavorativo; il secondo, per accompagnare l'inserimento della persona nel nuovo ambiente, per sostenerla nel superamento delle eventuali difficoltà, per agevolare il processo di apprendimento e di acquisizione di competenze e il conseguente raggiungimento degli obiettivi indicati nel progetto individuale per l'inserimento lavorativo. Le due figure possono anche coincidere nella consapevolezza che rimandano alle diverse specifiche funzioni sopra descritte. Tali risorse umane devono essere in possesso di adeguate esperienze e professionalità descritte nel curriculum vitae, da allegare a corredo dell'offerta proposta. Infine dovranno essere indicate le attività di supporto per il potenziamento delle capacità relazionali, le attività di supporto per il potenziamento delle capacità di accoglienza dell'ambiente di lavoro, le azioni per garantire la continuità del rapporto di lavoro.

#### **e. Le azioni socialmente responsabili**

- Per Responsabilità Sociale delle Imprese (RSI), si intende "l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate". Essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili, ma anche andare al di là investendo "di più" nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate"
- I contenuti: sono quelle specifiche aree di azione che caratterizzano l'agire imprenditoriale delle aziende del territorio, considerate particolarmente qualificanti e funzionali a testimoniare l'essere socialmente responsabili. La Responsabilità Sociale delle Imprese può essere agita sia verso il capitale umano dell'impresa stessa che verso l'ambiente sociale esterno.

Si fa riferimento alle seguenti aree di contenuto:

- qualificazione dell'ambiente interno di lavoro, soprattutto rispetto al reclutamento di forza lavoro svantaggiata, alla formazione continua del personale impiegato, alle soluzioni organizzative personalizzate per garantire continuità nel rapporto di lavoro (es. orari di lavoro modulari e flessibili rispetto alle esigenze dei lavoratori, altre forme per favorire la conciliazione vita lavorativa e vita familiare), alle occasioni di integrazione sociale (indicando quali sono con breve descrizione), ai momenti di socializzazione e ad altre forme di socialità e supporto eventualmente previste;
- documentazione delle attività aziendali fatta con strumenti di reporting attenti alla comunicazione con i consumatori/cittadini (es. bilancio sociale);
- applicazione di indicazioni normative non prescrittive relative all'organizzazione del lavoro e alle fasce più deboli della forza lavoro (es. D. M. 08/07/2005 per l'accessibilità degli strumenti informatici alle persone con disabilità; istituzione di asili aziendali; azioni per il contrasto del mobbing e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro);
- azioni per favorire le pari opportunità;
- qualificazione dell'ambiente esterno, con particolare riguardo alle misure di politiche attive del lavoro che facilitano l'ingresso e la permanenza delle fasce deboli entro il mercato del lavoro (es. possibilità di anticipi economici, assistenza fiscale, convenzioni con operatori commerciali e sanitari, possibilità di utilizzo di strutture di proprietà dell'azienda) e all'attivazione della rete territoriale dei Servizi, dove necessario (es. emergenza abitativa) ;
- sostegno diretto (es. sponsorizzazioni) e indiretto (es. beni strumentali) alle iniziative sia dell'Ente che del non profit accreditato (solo Associazioni che operano in ambito sociale, culturale, sportivo-ricreativo), tese a migliorare il benessere della collettività e della convivenza civile;
- azioni per favorire la tutela dell'ambiente.

**f. La disponibilità a collaborare con i Servizi di Accompagnamento Lavorativo per i progetti personalizzati di integrazione socio lavorativa**

- Definizione: è la disponibilità a collaborare con i Servizi di accompagnamento lavorativo comunale attivabile su loro esplicita richiesta per l'eventuale realizzazione di percorsi personalizzati di inclusione socio lavorativa.

**g. Le modalità/azioni e procedure per il riscontro dell'effettiva realizzazione del progetto di inserimento lavorativo**

- Definizione: sono le modalità di riscontro fra contenuto del progetto di inserimento lavorativo offerto e quanto effettivamente agito, adottate dall'impresa aggiudicataria per favorire il monitoraggio e la verifica dell'inserimento dei lavoratori svantaggiati, del sistema di relazioni, dell'utilità degli interventi di supporto eventualmente attivati e, complessivamente, dell'efficacia del progetto di inserimento lavorativo complessivo e dei singoli progetti individuali.
- I contenuti: Di norma tale riscontro avviene sia per gli elementi quantitativi (incidenza occupazionale) sia sviluppando gli aspetti di coerenza tra il progetto di

inserimento lavorativo e il progetto individuale soprattutto negli elementi qualitativi, quali le metodologie di inserimento, il sistema di gestione delle risorse umane, le azioni per garantire la continuità del rapporto di lavoro (es. azioni per la conciliazione vita familiare – vita lavorativa, ecc). Tale modalità di riscontro costituisce, inoltre, uno strumento utile per facilitare e qualificare le successive fasi di monitoraggio e controllo dell'effettiva attuazione del progetto di inserimento lavorativo da parte dell'aggiudicatario, curate dalla Direzione appaltante.

**NOTA BENE : Il Report Quanti-Qualitativo riguardante gli inserimenti lavorativi dovrà essere trasmesso con cadenza almeno semestrale .**

### **Valutazione dell'offerta con progetto di inserimento lavorativo**

Poiché l'appalto è aggiudicato secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, il punteggio viene attribuito per singole sezioni in cui l'offerta economica è valutata per un massimo di 30 punti su 100 e l'offerta tecnica per la rimanente parte di 70 punti su cento , di cui 30 punti riguardano il *progetto di inserimento lavorativo* e 40 punti *le caratteristiche qualitative, metodologiche e tecniche del servizio*

La valutazione del progetto di inserimento lavorativo quindi, contribuisce all'attribuzione di punteggio, al pari degli altri criteri di cui si compone il progetto tecnico.

I criteri di valutazione del progetto di inserimento si riferiscono alle caratteristiche del progetto stesso trattato nelle pagine precedenti .

Come già evidenziato, tale progetto si compone di elementi quantitativi e qualitativi che dovranno essere valutati con modalità specifiche e distinte.

SI RIPORTANO IN ALLEGATO:

ALLEGATO 1) : SCHEMA PER LA REDAZIONE DEL PROGETTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO

Si fornisce inoltre uno SCHEMA PER LA REDAZIONE DEL PROGETTO INDIVIDUALE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO utile alla compilazione del PROGETTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO .

### **NOTA BENE**

Si conferma che nella tabella di cui al punto 2 lettera a) INCIDENZA OCCUPAZIONALE dello Schema di progetto di inserimento lavorativo ( allegato 1) deve essere indicato il monte ore lavorative riguardante il servizio oggetto di gara, composto da: personale normodotato già assunto dalla cooperativa e che si intende impiegare nel servizio, n. 2 soggetti svantaggiati obbligatori a part time con un minimo di 18 ore ( già assunti o non ancora assunti dalla ditta offerente ), nonché ulteriori soggetti svantaggiati ( da assumere o già assunti dalla ditta offerente) che si intendono eventualmente impiegare nel servizio. Pertanto, qualora in caso di assegnazione, si intenda avvalersi di personale svantaggiato in uscita dall'affidamento in scadenza, si rimanda al prospetto riportato all'art.26 del Capitolato.



## ALLEGATO 1)

### OGGETTO : SCHEMA PER LA REDAZIONE DEL PROGETTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO

#### SEZIONE 1

RIFERIMENTI APPALTO	Titolo dell'appalto .....
	Durata: dal .. al ....
	Settore appaltante .....
TIPOLOGIA APPALTO	Nuovo appalto

#### SEZIONE 2

Denominazione operatore economico :
-------------------------------------

##### **a. incidenza occupazionale**

I dati esposti sono utilizzati per valutare l'incidenza occupazionale in valori assoluti ( in caso di nuovo affidamento) relativamente alla gara di cui si tratta .

NOTA BENE:

**Per l'appalto di cui si tratta il numero di persone svantaggiate da inserire è almeno di n. 2 a tempo parziale ( di almeno 18 ore settimanali) .**

Il punteggio riguardante l'offerta tecnica per l'inserimento di lavoratori svantaggiati sarà attribuito anche in considerazione dell' inserimento di lavoratori svantaggiati ulteriore rispetto ai n. 3 lavoratori svantaggiati a tempo pieno stabiliti nel capitolato d'appalto

INSERIMENTI LAVORATIVI: SITUAZIONE PREVISTA							
	Situazione organico				Monte ore lavorativo		
	Personale già assunto	Di cui incrementi di orario	Nuove assunzioni	Totale	Monte ore giornaliero	Monte ore settimanale	Monte ore annuale
Lavoratori normodotati							
Lavoratori svantaggiati (ai sensi Reg. CE 800/2008)							
Lavoratori							

disabili (ai sensi L.68/99)							
Altro							
TOTALE							

**b. caratteristiche del rapporto di lavoro ( distintamente per ogni soggetto inserito o che si intende inserire )**

1) Profilo professionale	
Mansioni	
Tipologia di contratto di lavoro (C.C.N.L.)	
Condizioni Contrattuali soggetti inseriti (livello, regime previdenziale )	

**c. metodologie di inserimento**

<b>Reperimento nominativi/selezioni</b>

<b>Azioni per accoglienza e accompagnamento</b>

**d. sistema di gestione delle risorse umane**

Personale dedicato	Referente/i aziendale inserimenti lavorativi	
	Caposquadra o istruttore	
	Tutor	
Modalità organizzative	a) per la costruzione	

	del progetto personalizzato	
	b) per l'espletamento del servizio	
Percorsi formativi previsti (corsi di formazione)		
Azioni di accompagnamento e sostegno		
Azioni di adeguamento strutturale/supporti		
Azioni a supporto dell'integrazione sociale		

Azioni per garantire la continuità del rapporto di lavoro		
a) per lavoratori svantaggiati e con disabilità		
b) per lavoratori normodotati		

<b>Eventuali certificazioni (da allegare)*</b> * Ove presenti, specificare se si tratta di certificazione già ottenute, oppure in corso, o in programma

**Allegare:**

- il curriculum dell'azienda
- i curricula, possibilmente in formato europeo, del/i referente/i degli inserimenti lavorativi che si occuperanno dei soggetti inseriti nell'attività relativa allo specifico lotto o gara.
- Eventuali certificazioni

**e. azioni socialmente responsabili**

<b>Azioni socialmente responsabili verso il capitale umano dell'impresa</b>

<b>Azioni socialmente responsabili verso l'ambiente sociale esterno</b>

**f. disponibilità a collaborare con il SSAL ( barrare la casella)**

SI  
NO

**g. modalità/azioni/procedure per il riscontro dell'effettiva realizzazione del progetto di inserimento lavorativo**

--

Data .....

Firma del legale rappresentante.....

**Documentazione utile alla predisposizione del Progetto di inserimento lavorativo**

**OGGETTO : SCHEMA PER LA REDAZIONE DEL PROGETTO INDIVIDUALE PER INSERIMENTO LAVORATIVO**

**a. dati anagrafici del lavoratore svantaggiato**

cognome e nome	
sexso	
Nato il	
a	
residente a	
indirizzo	
cap	
n.telefono	
e-mail	
Codice fiscale	

**b. riferimenti individuazione tipologia di svantaggio (indicare la voce che interessa)**

Assunto ai sensi del Regolamento CE 800/2008		assunto legge 68/99, tipo di svantaggio:	
	Persone che hanno superato i 50 anni di età		invalido sensoriale (non vedenti e non udenti)
	Adulti che vivono soli con una o più persone a carico, con priorità assegnata ai nuclei monoparentali i con genitore donna e figli minori		invalido fisico
	Lavoratore disabile ai sensi della L.68/99		Invalido intellettivo
	Disoccupato da almeno 6 mesi		invalido psichico/psichiatrico
	Senza diploma di scuola media superiore o professionale		invalido dl lavoro
	Disparità uomo donna		Invalidi guerra e civili
	Minoranza in uno stato membro		
	Lavoratore senza lavoro da almeno 24 mesi		

**c. aspetti contrattuali**

n. matricola	
Inizio rapporto di lavoro	
CCNL	
Indicare se socio lavoratore o dipendente ( in caso di cooperativa)	
Livello contrattuale	
Mansione contrattuale	
Indicare tipo di contratto ( tempo det./ tempo indet . /altro)	

Totale ore settimanali da contratto	
-------------------------------------	--

**d. dettagli dell'appalto e ruolo lavorativo svolto nell'appalto soggetto**

Soggetto appaltante	
Tipo di servizio	
n. determina di riferimento ( vedi contratto )	
n. di lotto	
Durata affidamento ( dal ... al ...)	

Dati relativi alla sede di lavoro ( relativa all'appalto)	<b>Sede di lavoro</b>
	Monte ore settimanali
	Dalle Alle
	Giorni settimanali di lavoro
tot. ore settimanali relativa all'appalto .....	Attività assegnata
	Caposquadra /istruttore
	<b>Sede di lavoro</b>
	Monte ore settimanali
Referente Aziendale per gli inserimenti Lavorativi .....	Dalle Alle
	Giorni settimanali di lavoro
	Attività assegnata
	Caposquadra /istruttore
	<b>Sede di lavoro</b>
Tutor Aziendale .....	Monte ore settimanali
	Dalle Alle
	Giorni settimanali di lavoro
	Attività assegnata
	Caposquadra /istruttore
NOTE	

**e. descrizione delle caratteristiche della persona rispetto al profilo professionale richiesto**

Curriculum professionale e scolastico posseduto	
Conoscenze teoriche e pratiche possedute	
Competenze tecniche possedute	
Competenze trasversali possedute (es. autonomia nel lavorare, nell'esecuzione dei compiti, nel rispetto delle regole, nell'impegno lavorativo e rendimento, capacità di iniziativa personale, disponibilità di integrarsi e interagire con gli altri ecc.)	
Questioni personali e famigliari (es. carico di cura, conciliazione vita-lavoro, situazione abitativa, salute)	

**f. descrizione dell'inserimento lavorativo**

<b>Obiettivo 1</b>	
Azione 1	
Azione 2	
Azione 3	
Azioni di adeguamento e supporti	
Altre azioni di accompagnamento e sostegno	
Attività formative	
Tempi	

<b>Obiettivo 2</b>	
Azione 1	
Azione 2	
Azione 3	
Azioni di adeguamento e supporti	
Altre azioni di accompagnamento e sostegno	
Attività formative	
Tempi	

<b>Obiettivo 3</b>	
Azione 1	
Azione 2	
Azione 3	
Azioni di adeguamento e supporti	
Altre azioni di accompagnamento e sostegno	
Attività formative	
Tempi	

<b>Tempi Modalità e tempi del tutoraggio</b>	
Contenuti di verifica	
Modalità di verifica	
Tempi di verifica	

<b>Modalità e tempi del monitoraggio ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi</b>	
Contenuti di verifica e raccordo con la Direzione Servizi Sociali	
Modalità di verifica e raccordo con la Direzione Servizi Sociali	
Tempi di verifica e raccordo con la Direzione Servizi Sociali	