

**COMUNE DI MELDOLA  
(PROVINCIA DI FORLÌ-CESENA)**



**CONVENZIONE PER LA REALIZZAZIONE DI BORSE LAVORO FINALIZZATE AL  
SOSTEGNO DEL REDDITO DI PERSONE SVANTAGGIATE**

L'anno 2013 (duemiltredici), il giorno \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_ in Meldola, presso la Sede Municipale, Piazza Felice Orsini n. 29, tra i Signori:

- Dr. Marco Ricci nato a Meldola (FC) il 02.10.1961, domiciliato per la carica a Meldola (FC) Cap 47014 presso la sede comunale, Piazza F. Orsini n. 29, che interviene nel presente atto in rappresentanza e per conto del Comune di Meldola (P. IVA 00617540406 – C.F. 80007150404), nella sua qualità di Dirigente Responsabile dell'Area Servizi Sociali, Cultura, Sport e turismo del Comune di Meldola medesimo, responsabile delle funzioni di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000 in base alla legittimazione fornitagli con provvedimento del Sindaco prot. n. 14630 del 31/10/2009
- Zoffoli Francesco, nato a \_\_\_\_\_ ( ) il \_\_\_\_\_ residente a \_\_\_\_\_ in via \_\_\_\_\_, il quale interviene nel presente atto nella sua qualità di Legale Rappresentante della Coop. Sociale Integrata e di Promozione Meldolese società cooperativa sociale O.N.L.U.S. (in sigla C.S.I.P.M. COOP. SOCIALE ONLUS), con sede in Meldola, Via Pisacane n.10, C.F. 02122480409, la quale è iscritta all'Albo regionale delle cooperative sociali, sezioni A/B con provvedimento n. 443 del 29.05.1995;

**PREMESSO:**

- che Il Comune di Meldola intende promuovere il recupero sociale di persone svantaggiate in carico ai Servizi Socio-assistenziali, mediante l'attivazione di processi che oltre ad un temporaneo sostegno al reddito favoriscano anche un loro possibile reinserimento lavorativo
- che tali progetti concorrono al miglioramento del benessere economico, sociale, psicologico e morale dei soggetti interessati e di tutta la collettività in quanto:
  1. consentono l'utilizzo di capacità produttive che, ancorchè parziali, se rapportate al lavoro di altri soggetti, andrebbero altrimenti sprecate
  2. hanno l'obiettivo di realizzare una dimensione di autonomia economica, nonché di auto realizzazione e valorizzazione delle proprie capacità da parte di persone svantaggiate aiutandone lo sviluppo delle identità e della dignità sociale;
  3. realizzano un risparmio di costi per la spesa sociale della collettività grazie al fattore "prevenzione" in quanto l'impegno lavorativo retribuito in condizioni protette può arginare possibili situazioni di abbandono, depressione, devianza che possono tradursi in costi notevoli a fronte di ricoveri ospedalieri e psichiatrici, reclusioni in carcere o in comunità terapeutica;
  4. rappresentano un momento di crescita civile per la capacità di stimolare una maggiore attenzione nei confronti dei bisogni più gravi
- che la Coop. Sociale C.S.I.P.M. ha tra le proprie finalità statutarie lo svolgimento di attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e che si è resa disponibile anche

ad attivare un'azione di coordinamento e tutoraggio delle persone inserite in ambito lavorativo protetto e terapeutico;

rilevato inoltre:

1. che tali attività sono finalizzate al sostegno del reddito nonché a favorire processi di inserimento lavorativo di persone svantaggiate e particolarmente di invalidi civili, fisici e psichici
2. che le predette persone svantaggiate costituiscono il .....% del numero complessivo dei lavoratori normodotati e che sono stati effettuati corsi di formazione e informazione ai sensi del D.L.81/2008 e sono state poste in essere le seguenti iniziative organizzative e formative a sostegno ai predetti inserimenti lavorativi: corsi di formazione ai sensi del D.L.626/94 e corsi di formazione professionale;
3. che la Coop. Sociale con nota prot. com. 8967 del 11/07/2012 ha dichiarato la propria disponibilità a collaborare con l'Amministrazione Comunale per promuovere progetti di inserimento lavorativo a favore di persone svantaggiate
  - che la Coop. Sociale C.S.I.P.M. ha depositato tutti i documenti richiesti per l'iscrizione ai sensi dell'art. 2 della L.R. 7/94 ed è iscritta all'Albo regionale delle coop. Sociali, sezione A/B con provvedimento n. 443/95 come da autocertificazione rilasciata dal suo legale rappresentante;
  - che la succitata Coop. Sociale, in relazione alla propria situazione occupazionale, non è attualmente soggetta all'obbligo di assunzione obbligatoria di cui alla L. 68/99;

VISTI:

- La L. 381/1991 "Disciplina delle cooperative sociali" e s.m.
- Il D.L. 469/1997 "conferimento alle Regioni e agli Enti Locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro" e s.m.
- La L. 328/2000 "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali"
- La L.R. 2/2003 "norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali" e s.m.

VISTO in particolare il Protocollo d'intesa per favorire l'inserimento socio-lavorativo di persone in condizioni di svantaggio sociale sottoscritto tra Prefettura di Forlì Cesena, Provincia di Forlì Cesena, Direzione Provinciale del Lavoro, Comune di Forlì (in qualità di capofila Piano di Zona del comprensorio Forliverse) Comune di Cesena (in qualità di capofila Piano di Zona Cesena Valle Savio) Unione dei Comuni del Rubicone (in qualità di capofila Piano di Zona Rubicone) e Aziende U. Sanitarie Locali Forlì Cesena, protocollo sottoscritto in data 14/12/2007

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

#### **Art. 1 – Oggetto**

Il Comune di Meldola e la Coop. Sociale ONLUS C.S.I.P.M., come meglio sopra individuati e rappresentati, intendono attivare borse lavoro destinate a soggetti svantaggiati (disabili e non) a rischio di emarginazione sociale, anche con difficoltà di carattere economico, al fine di favorirne il recupero umano, lavorativo e sociale.

I beneficiari verranno individuati, nei limiti delle disponibilità di bilancio e del fondo specificatamente stanziato, anche con successivi e separato atti (sulla base dei criteri indicati in eventuale e specifico avviso pubblico, previa pubblicazione del medesimo e istituzione di specifica graduatoria, ovvero previa Determinazione del Responsabile del Settore Servizi Sociali, anche sulla base di apposita relazione a cura della competente Assistente Sociale o previo parere della G.M.)

Le borse lavoro, finalizzate a garantire al soggetto beneficiario un sussidio mensile al fine di far fronte a situazioni di contingente difficoltà economica quale alternativa a forme di mero assistenzialismo passivo, avranno le seguenti caratteristiche:

tipologia di impiego:

- manutenzione e cura del verde pubblico
- manutenzione e cura del decoro urbano e ambientale
- manutenzione e cura di beni artistici e culturali
- servizi di tipo assistenziale a favore della collettività (servizi di vigilanza al fine di favorire la sicurezza stradale presso le scuole durante gli orari di entrata/uscita o in occasione di particolari eventi, attività di animazione e di supporto al personale in servizio presso strutture per disabili e anziani, etc...)

durata: da definirsi per singolo progetto

impegno orario: massimo 30 ore settimanali (giorni e orari verranno stabiliti in relazione alle specificità delle singole borse lavoro attivate)

corrispettivo: € 400/mensili a borsa (oltre alla copertura degli oneri previdenziali e assicurativi previsti per legge)

L'attivazione della borsa lavoro resta subordinata alla predisposizione di un progetto individuale, a cura delle competenti assistenti sociali e/o del personale qualificato della Cooperativa, che attesti in primo luogo l'attitudine psico - fisica del beneficiario allo svolgimento delle mansioni previste; l'assenza ovvero l'impossibilità di pervenire alla stesura del progetto di cui sopra (in relazione alle mansioni che il borsista sarebbe chiamato a svolgere), comporterà la mancata attivazione delle borsa lavoro

Le mansioni oggetto del presente intervento sono da intendersi come prestazioni meramente occasionali ed accessorie, rese a favore delle collettività, e dunque non sostitutive di altre prestazioni lavorative e/o professionalità già attivate o attivabili nel territorio locale e regolate da altre e specifiche forme contrattuali

## **Art. 2 – NATURA DEL RAPPORTO**

Le prestazioni oggetto della presente convenzione dovranno essere rese da C.S.I.P.M. Coop. Sociale ONLUS con organizzazione di impresa e quindi con capitali, mezzi e personale propri ed a suo esclusivo rischio.

Resta espressamente escluso, a qualsivoglia titolo, ogni rapporto di dipendenza tra il Comune ed il lavoratore inserito.

Il Rapporto giuridico di servizio, di dipendenza o immedesimazione organica del lavoratore stesso resta a tutti gli effetti, nessuno escluso, in capo alla C.S.I.P.M. Coop. Sociale ONLUS che assume nei confronti del Comune l'esclusiva veste di affidataria nell'espletamento dei servizi.

L'operatore impiegato risponderà del suo operato alla C.S.I.P.M. Coop. Sociale ONLUS, la quale è ritenuta l'unica responsabile delle obbligazioni assunte con la Convenzione

## **Art.3 – OBBLIGHI DELLA “C.S.I.P.M. COOP. SOCIALE ONLUS”**

La C.S.I.P.M. Coop. Sociale ONLUS si impegna alla realizzazione del progetto di cui all'art. 1, nel rispetto delle modalità e dei tempi indicati nella presente convenzione, mettendo a disposizione la propria organizzazione aziendale idonea alla realizzazione e all'espletamento del servizio ed al raggiungimento delle finalità dei previsti inserimenti lavorativi.

La C.S.I.P.M. Coop. Sociale ONLUS si impegna a confermare alle proprie dipendenze il soggetto svantaggiato inserito per il tempo necessari allo svolgimento della borsa lavoro, al quale corrisponderà direttamente la retribuzione di sua spettanza;

Il rapporto che la C.S.I.P.M. intratterrà con i soggetti da essa ospitati non costituiscono rapporto di lavoro ma costituiscono inserimento lavorativo per lavoratori disabili, lavoratori disoccupati o inoccupati e persone svantaggiate, soggetti come individuati dall'art. 3 dell'avviso pubblico per assegnazione di borse lavoro a favore di soggetti svantaggiati del Comune di Meldola.

Al Comune resta comunque la facoltà di richiedere in merito opportuni accertamenti al competente ispettorato provinciale del lavoro.

Qualora da accertamenti effettuati o da comunicazione dell'Ispettorato del Lavoro risulti che la C.S.I.P.M. Coop. Sociale ONLUS non abbia ottemperato agli obblighi previsti dal presente articolo, la C.S.I.P.M. Coop. Sociale ONLUS medesima riconosce al Comune la facoltà di operare una trattenuta cautelativa sugli averi della medesima, in ragione della presente convenzione, pari al 50%, fino a quando l'Ispettorato del Lavoro non avrà dichiarato l'avvenuta regolarizzazione che comunque dovrà avvenire entro due mesi dalla richiesta avanzata dall'Ente. In caso contrario è facoltà del Comune rescindere la convenzione. Per il ritardato pagamento degli importi trattenuti, l'assuntore del servizio non potrà pretendere somma alcuna per interessi, risarcimento danni e qualsiasi altro titolo

La Cooperativa si impegna altresì:

- a) A mantenere la percentuale minima di lavoratori svantaggiati di cui al comma 2° art.4 L.381/91 e s.m. per tutto il periodo della convenzione
- b) Ad utilizzare i soci volontari nel rispetto delle norme contenute nell'art. 2 L.381/91 e s.m. per prestazioni complementari

A fronte della realizzazione dei progetti di inserimento lavorativo della presente convenzione, la Cooperativa nomina tutor di sostegno l'operatore di affiancamento Sig. \_\_\_\_\_ e tutor personale il Sig. \_\_\_\_\_ entrambi soci lavoratori della Cooperativa; nomina altresì responsabile del tutoraggio psicologico di supporto e verifica dinamica del progetto il coordinatore degli inserimenti lavorativi Dott.sa Tonina Nanni – Psicologa e Psicoterapeuta.

#### **Art. 4 OBBLIGHI DEL COMUNE**

Il comune si impegna a corrispondere alla C.S.I.P.M. Coop. Sociale ONLUS la somma forfettaria per borsa lavoro di € 400/mensili (oltre alla copertura degli oneri previdenziali e assicurativi previsti per legge) a fronte dell'impegno al mantenimento della borsa lavoro medesima, nonché per le prestazioni di affiancamento, tutoraggio e consulenza psicologica.

Il Comune nomina quale suo referente il Dott. Marco Ricci – Responsabile dell'Area Socio Assistenziale, Cultura e Sport che dovrà mantenere i dovuti collegamenti con C.S.I.P.M. Coop. Sociale ONLUS ed alla quale si rivolgerà per qualsiasi problema organizzativo e gestionale.

#### **Art. 5 PAGAMENTI**

- Alla Cooperativa verrà liquidata a conclusione dei progetti, la somma di propria spettanza a seguito di rendicontazione a firma del Presidente da cui si evincano i seguenti elementi:
- nominativo del soggetto beneficiario
- periodo di lavoro svolto
- sintetica relazione sull'esperienza svolta e valutazione degli esiti (obiettivi raggiunti, risultati conseguiti, eventuali prospettive)
- calcolo del costo dell'inserimento lavorativo onnicomprensivo
- dichiarazione di responsabilità da cui si evince che la prova documentale è agli atti della C.S.I.P.M. Coop. Sociale ONLUS
- calcolo del costo di tutoraggio e della consulenza psicologica

#### **Art. 6 COMPORTAMENTO DEL SOGGETTO INSERITO**

Durante lo svolgimento della borsa lavoro il soggetto inserito dovrà mantenere un contegno irreprensibile ed attenersi scrupolosamente alle disposizioni che verranno impartite da C.S.I.P.M. Coop. Sociale ONLUS in accordo con il Comune di Meldola

Dovrà tenere un contegno rispettoso nei confronti degli altri dipendenti e dell'eventuale utenza dei servizi presso cui è impiegato

Dovrà anche essere garantito che il soggetto inserito:

- vesta decentemente
- consegnerà immediatamente le cose, qualunque ne sia il valore o lo stato, rinvenute nell'ambito del luogo ove presta servizio

- non prenda ordini da estranei nell'esecuzione del servizio
- non richieda e non accetti compensi e regalie

#### **Art. 7 SICUREZZA ED IGIENE SUL LAVORO**

C.S.I.P.M. Coop. Sociale ONLUS è tenuta all'osservanza di tutte le norme in tema di sicurezza ed igiene sul lavoro. Si dichiara altresì responsabile dell'adozione e dell'osservanza da parte del personale di tutte le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e previdenze antinfortunistiche previste da leggi, regolamenti o richieste da Enti e da Autorità competenti, sollevando il Comune e l'Istituzione da qualsiasi relativa responsabilità.

In particolare deve, in ottemperanza al D.L. 81/2008:

- collaborare con il Comune di Meldola nella valutazione dei rischi e nell'individuazione delle relative misure di prevenzione e protezione,
- fornire al proprio personale tutti i DPI necessari allo svolgimento del servizio;
- provvedere durante il periodo della convenzione agli aggiornamenti necessari
- provvedere alla formazione specifica del proprio personale in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro nelle modalità previste dalla normativa vigente;

Nessun onere aggiuntivo è a carico del Comune per gli obblighi di cui al presente comma.

#### **Art. 8 RESPONSABILITA'**

Il Comune resta sollevato da qualsiasi onere o responsabilità per danni, infortuni o altro che dovesse accadere al lavoratore impiegato della C.S.I.P.M. Coop. Sociale ONLUS nell'esercizio della convenzione, convenendosi, a tale riguardo, che qualsiasi eventuale onere è già compreso nel corrispettivo del contratto stesso.

La C.S.I.P.M. Coop. Sociale ONLUS è responsabile dei danni che dovessero subire operatori e/o terzi o cose nel corso dello svolgimento dell'attività oggetto della presente convenzione ed imputabile a colpa del proprio operatore, ai sensi dell'art. 2049 c.c., ritenendosi il Comune sollevato ed indenni da ogni pretesa.

La C.S.I.P.M. Coop. Sociale ONLUS è tenuta ad accendere polizze con massimali adeguati presso una primaria compagnia di assicurazioni contro il rischio di infortunio subito dall'operatore e per la responsabilità civile verso terzi per i danni causati dall'operatore stesso nell'espletamento delle attività convenzionate.

La suddetta polizza dovrà anche garantire eventuali danni causati ad impianti, attrezzature, oggettistica in genere di proprietà del Comune di Meldola, ma in uso in forza della presente convenzione, salvo il naturale deperimento dipendente dall'uso accorto e diligente.

#### **Art. 9 VERIFICHE**

Il Comune ha facoltà di eseguire verifiche periodiche ed ispettive sull'attività oggetto del rapporto convenzionato e sui risultati raggiunti nell'attività di inserimento lavorativo. Le verifiche potranno avvenire anche attraverso contatti diretti con la struttura della Cooperativa ed il lavoratore svantaggiato.

Il Referente del Comune ha il compito di indire a conclusione dell'esperienza, una riunione tecnica con i soggetti che concorrono al progetto di inserimento lavorativo, al fine di fare una valutazione dinamica in itinere dello stato di realizzazione e per la verifica degli eventuali interventi correttivi che si rendessero necessari; nel caso le conclusioni delle parti siano discordanti sarà consultato l'apposito gruppo di lavoro sulle cooperative sociali istituito presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Forlì-Cesena.

La C.S.I.P.M. Coop. Sociale ONLUS redige e trasmette al Comune una relazione finale circa i risultati raggiunti nell'attività di inserimento lavorativo.

#### **Art. 10 MODIFICHE AL RAPPORTO DI LAVORO**

Ogni eventuale variazione alla presente convenzione che intervenga successivamente alla sua stipula e in corso di validità della stessa, deve essere concordata tra le parti e formare oggetto di apposito atto aggiuntivo

#### **Art. 11 INADEMPIENZE E CAUSE DI RISOLUZIONE**

Eventuali inadempienze alla presente convenzione devono essere contestate per iscritto con fissazione di un termine per la relativa regolarizzazione. Le parti hanno facoltà di avviare la procedura per la risoluzione della presente convenzione:

- per inosservanza della vigente normativa
- a seguito di reiterate e notificate inadempienze degli obblighi assunti con la presente convenzione
- per interruzione anticipata da parte dell'interessato della borsa lavoro

#### **Art. 12 DURATA**

La presente convenzione avrà decorrenza dal 01/02/2013 e scadrà in data 30/06/2014

Alla scadenza del periodo di validità della convenzione le parti sottopongono a verifica i risultati conseguiti e valutano la sussistenza delle ragioni di convenienza per un eventuale rinnovo

#### **Art. 13 IMPOSTA DI BOLLO E REGISTRAZIONE**

La presente convenzione è esente da bollo in modo assoluto ai sensi dell'art. 27bis tabella allegata al DPR 642/72 inserito dall'art. 17 del D.lgs 460/97

La presente convenzione è soggetta a registrazione in caso d'uso ai sensi dell'art. 5 del DPR 131/86

#### **Art. 14 CONTROVERSIE**

Per ogni controversia che dovesse insorgere tra le parti a causa dell'interpretazione e/o esecuzione di quanto stabilito nella presente convenzione sarà competente esclusivamente il Foro di Forlì

#### **Art. 15 CONDIZIONI DI RINVIO**

Per quanto non previsto dalla presente convenzione si fa espresso rinvio alle disposizioni di legge in materia, alle prassi di consuetudini locali ed agli accordi che in spirito di reciproca collaborazione potranno essere raggiunti di volta in volta dalle parti.

Meldola, lì .....

COMUNE DI MELDOLA

Il Dirigente

\_\_\_\_\_  
(Dott. Marco Ricci)

COOPERATIVA SOCIALE

Il Presidente

\_\_\_\_\_  
(Zoffoli Francesco)