

L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI SOGGETTI SVANTAGGIATI E DELLE PERSONE CON HANDICAP ATTRAVERSO I CONTRATTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

MARIA GRAZIA BREDA *

Nel n. 151/2005 di questa rivista è stato pubblicato il Regolamento n. 307 del Comune di Torino per l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati e delle persone con handicap. A due anni dalla sua approvazione l'Assessorato comunale al lavoro ha pubblicato il bilancio degli obiettivi raggiunti per quanto concerne le assunzioni ottenute e le risorse investite (1). Nella presentazione del *Quaderno di informavoro* il Vice Sindaco Tom Dealessandri si ritiene soddisfatto perché tale strumento ha consentito al Comune di Torino «*affidamenti con "clausola sociale" anche ad aziende non cooperative impegnandole ad assumere, con uno specifico progetto, persone svantaggiate o disabili*». A distanza di due anni dall'approvazione del nuovo Regolamento il Vice Sindaco, che ha altresì la delega al lavoro e alla formazione professionale, afferma di «*avere raggiunto due risultati importanti: essere vicini all'obiettivo 3% della spesa per servizi affidati secondo questa procedura ed avere con ciò garantito una vera occupazione ad oltre 270 svantaggiati o disabili che diversamente non avrebbero avuto un'occasione di lavoro. Queste persone – continua Dealessandri – prima in carico ai servizi sanitari o socio-assistenziali ora (...) si pongono come soggetti attivi in una condizione di possibile indipendenza (...)*».

L'importanza della "clausola sociale" del Regolamento n. 307

Il Regolamento n. 307, che d'ora in poi chiameremo solo Regolamento, è un atto significativo perché impegna concretamente l'Amministrazione comunale in politiche attive a favore dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e di soggetti con handicap con l'introduzione della cosiddetta "clausola sociale" che «*stabilisce che almeno il 3% dell'importo complessivo degli affidamenti a terzi di beni e servizi della Città sia destinato a contratti che prevedano di occupare almeno il 30% di svantaggiati tra i lavoratori impiegati, sia che si tratti di affidamenti sopra soglia europea sia effettuati con convenzioni con cooperative sociali*».

Inoltre, per tutelare maggiormente i soggetti con handicap con una ridotta capacità lavorativa e, dunque, a maggior rischio di esclusione sociale, il comma d) dell'articolo 10 del citato Regolamento (2) prevede che la Divisione lavoro del Comune di Torino «*deve garantire che si realizzi annualmente in tutte le tipologie di imprese l'inserimento di portatori di handicap intellettuale o fisico con limitata autonomia o psichiatrico in misura non inferiore al 20% delle persone inserite*» (3).

Un altro aspetto rilevante, a nostro avviso per il buon successo degli inserimenti lavorativi soprattutto dei soggetti con maggiori difficoltà di collocamento, è la richiesta ai concorrenti della predisposizione di un progetto sociale che deve contenere «*numero e tipologia degli svantaggiati da inserire, obiettivi da raggiungere, modalità organizzative del lavoro, mansioni, condizioni contrattuali, formazione e occasioni di integrazione sociale*». In pratica per ogni soggetto viene predisposto un progetto individuale di inserimento, che verrà monitorato dalla Divisione lavoro del Comune di Torino per valutare «*la stabilità e la continuità del lavoro successiva all'assunzione*».

Il Rapporto che presentiamo qui di seguito contiene i risultati dei controlli effettuati nel 2005 sull'applicazione del Regolamento n. 307. I dati e le informazioni contenute confermano che questo strumento è un mezzo valido per creare occupazione stabile ad un elevato numero di soggetti con difficoltà a collocarsi nel normale mercato del lavoro.

È necessaria una garanzia in più per chi ha un handicap con limitata autonomia

Per quanto riguarda i soggetti in situazione di handicap con limitata autonomia (4) ricordiamo che la protezione aggiuntiva, prima citata, è stata ottenuta grazie all'azione di pressione esercitata dal Csa (Coordinamento sanità e assistenza fra i movimenti di base), che aveva ottenuto dal Comune di Torino l'approvazione di alcuni provvedimenti tesi a favorire l'inclusione lavorativa di persone in condizione di svantaggio sociale o in situazione di handicap. Tra gli altri vanno in particolare ricordati per l'attinenza al Regolamento n. 307:

- la deliberazione del Consiglio comunale del 22 maggio 1995 n. 151, che prevedeva di destinare il 5% della previsione di spesa del Comune di Torino per l'acquisizione di beni e servizi, mediante convenzioni con cooperative sociali di tipo B;

- i protocolli d'intesa del 1995 e del 1996 tra la Città, le associazioni della cooperazione sociale e le Asl cittadine che impegnavano queste ultime a favorire l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati;

- il Regolamento municipale del 22 dicembre 1998 n. 258, che definiva le modalità di effettuazione delle procedure di affidamento delle forniture di beni e servizi attraverso l'inserimento lavorativo delle fasce deboli del mercato del lavoro;

- la deliberazione del Consiglio comunale del 5 marzo 2001 (n. mecc. 01006/23), che impegnava i rappresentanti del Comune nelle aziende partecipate a proporre atti capaci di recepire lo spirito e la lettera del succitato Regolamento n. 258.

Il Regolamento n. 307 è quindi il risultato del lungo e faticoso percorso segnalato anche su questa rivista (5), resosi necessario dalla constatazione che anche le cooperative sociali preferiscono, a parità di condizione, assumere soggetti svantaggiati con piena capacità lavorativa, piuttosto che persone con limitata autonomia conseguente ad una minorazione intellettuale o psichica. Di seguito riportiamo quindi le parti più salienti del rapporto, che dimostra che l'impegno del Csa non è stato inutile.

L'attuazione del Regolamento n. 307

Si può senz'altro affermare che i positivi risultati ottenuti con la clausola sociale sperimentata dal Comune di Torino sono stati possibili grazie alla competenza e all'impegno della Divisione lavoro, in particolare, per la scelta politica di indicare un servizio responsabile con il compito di monitorare l'efficacia di tale provvedimento, nonché la sua congruità e sostenibilità sia per le strutture appaltanti sia per le imprese. Il processo di affidamento, inoltre, è stato seguito dall'inizio alla conclusione dal servizio del Settore politiche sociali per il lavoro che prevede i seguenti supporti dimostratisi vincenti per la buona riuscita del progetto:

- a) consulenza nella formulazione dei dispositivi di gara (lettere di invito e capitolati) per renderli coerenti con quanto disposto dal Regolamento;

- b) presenza di un responsabile del servizio nella commissione di gara;

- c) incontri con ogni singola impresa affidataria durante i quali *«si analizza la relazione che la cooperativa deve produrre sulla gestione complessiva dell'attività; si verifica la coerenza dei dati riportati sul progetto sociale con i dati desunti dai progetti individuali; ci si confronta sulle eventuali criticità insorte nella gestione dell'attività per individuare possibili soluzioni»*;

- d) mantenimento per tutta la durata dell'affidamento di un rapporto costante con l'impresa per affrontare insieme eventuali criticità. In tal modo si integrano tra loro i controlli e le valutazioni sull'inserimento sociale e quelle sulla qualità del servizio;

- e) previsione di eventuali percorsi di mobilità dei lavoratori svantaggiati da un'impresa all'altra per effetto di avvicendamenti tra cooperative nella gestione delle attività affidate.

RISULTATI DEL MONITORAGGIO

Dati più importanti

Numero di affidamenti: nel 2006 gli affidamenti di servizi sono stati 104, di cui 54 nuovi servizi realizzati nel 2006 e 50 negli anni precedenti;

spesa: nel 2006 il Comune di Torino per i succitati affidamenti ha speso 7.119.289,75 euro (il 2,71%) degli affidamenti previsti dal bilancio di previsione;

ambiti di attività: sono prevalentemente pulizie, manutenzione ordinaria e straordinaria dei fabbricati comunali e degli impianti sportivi, manutenzione delle aree verdi, prestazioni integrative di assistenza domiciliare.

Le imprese

Ai sensi del Regolamento l'insieme delle imprese affidatarie è costituito da cooperative sociali di tipo B (6). Le strutture della Città hanno affidato le attività a 19 cooperative sociali con sede legale prevalentemente a Torino. Le cooperative sociali di tipo B sono in grado di procurare numerose occasioni di lavoro. Infatti nelle cooperative che operano in applicazione del Regolamento n. 307 sono occupate «*oltre 2.500 persone (dati 2006), di cui 15 prestano la propria opera a titolo di volontariato, 34 come sovventori, 1.861 lavorano come soci e sono iscritti al libro matricola, mentre 606 sono assunti come dipendenti non soci*». Va ricordato che inserimenti di soggetti svantaggiati sono realizzati anche dalle società partecipate dalla Città di Torino; in particolare l'Amiat (Azienda multiservizi igiene ambientale) da tempo è impegnata nel trasferire nella propria organizzazione le procedure del Regolamento ed ha stabilito una positiva collaborazione con la Divisione lavoro. L'Amiat ha riservato una quota di rilievo del proprio bilancio per affidamenti mediante contratti di inserimento lavorativo con l'attivazione di 12 affidamenti a 10 imprese. I contratti stipulati hanno permesso di creare posti di lavoro per 165 persone svantaggiate, comprendendo tra queste anche soggetti con handicap.

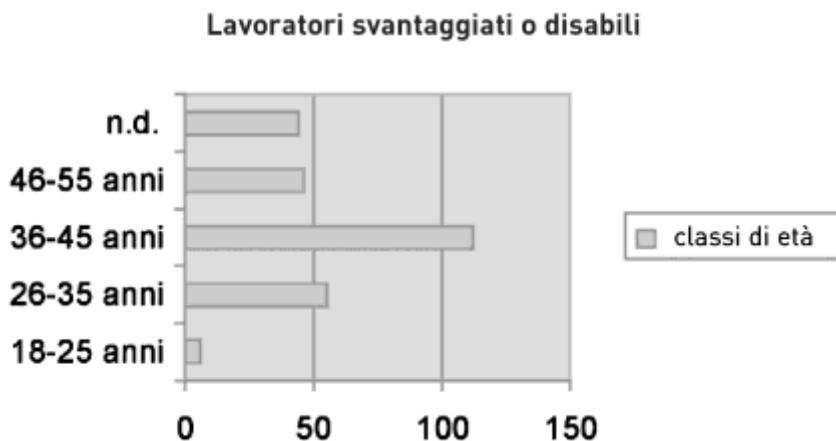
I lavoratori svantaggiati

I beneficiari della politica attiva del lavoro e di inclusione sociale perseguita dal Regolamento sono i lavoratori svantaggiati, cioè quelli individuati dalla legge costitutiva della cooperazione sociale (legge 381/1991) e dalla nuova legislazione sul lavoro (legge 30/2003 e decreto legislativo 276/2003) che ha recepito la classificazione espressa dal Regolamento Ce 2204/2002.

I numeri, l'età, il sesso

Al 31 dicembre 2006 la situazione che emerge dai dati rilevati dal monitoraggio è la seguente: il numero dei soggetti in condizione di svantaggio presenti nelle diverse cooperative aggiudicatarie di affidamenti della Città di Torino è di 273, di cui 50 hanno iniziato il rapporto di lavoro nel corso del 2006. Si tratta di una manodopera con una prevalenza di persone con età compresa fra i 36 e i 45 anni (112), mentre 55 sono comprese fra i 26 e i 35 anni e 46 dai 36 ai 55 anni (tab. 1).

Tabella 1

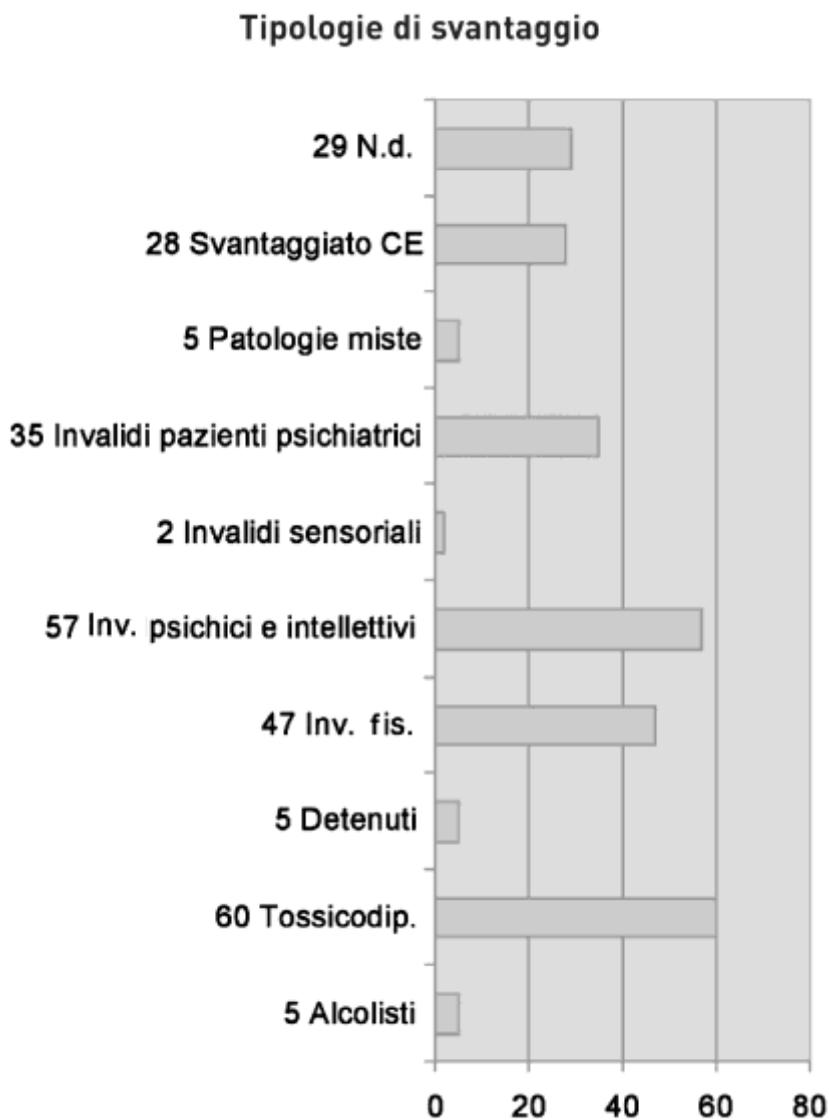


Il 50% delle persone occupate sono state assunte nel corso degli ultimi tre anni: ciò potrebbe essere dovuto al fatto che le assunzioni sono determinate da trasferimenti da altre cooperative; in molti altri casi l'inserimento lavorativo viene effettuato quando il soggetto entra nell'età adulta.

Le tipologie di svantaggio

Il Regolamento n. 307 sottolinea la necessità di giungere ad un'equa distribuzione fra le varie tipologie di handicap, con particolare riferimento a quelle maggiormente "problematiche" (handicap intellettivo, malattia psichiatrica, minorazioni fisiche e/o sensoriali con ridotta autonomia, elencate alla lettera d) del citato articolo 10 (7). In questo senso il monitoraggio conferma il sostanziale rispetto degli indirizzi previsti dal Regolamento n. 307. Tra i lavoratori inseriti si constata la prevalenza di tipologie di svantaggio quali la tossicodipendenza e la disabilità intellettiva o psichica (coerentemente con le categorie utilizzate dalla legge 381/1991), seguite dall'handicap fisico e dalle problematiche psichiatriche (tab. 2).

Tabella 2



Il controllo sulle categorie dei soggetti svantaggiati sulle quali il Regolamento municipale pone particolare attenzione (almeno il 20% degli inserimenti deve essere composto da persone con minorazione fisica, intellettuale, psichiatrica come stabilito dal succitato articolo 10) ha permesso di rilevare che questa clausola stabilita dal Comune di Torino è pienamente soddisfatta: il 40% degli inserimenti è rappresentato, infatti, dalle categorie di soggetti sopra citati.

Limitato è invece il numero di casi con le tipologie di svantaggio introdotte dal Regolamento Ce, costituito prevalentemente da “disoccupati di lungo periodo”, ovvero persone prive di un lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti.

Criticità

L'analisi dei progetti sociali e il confronto con le cooperative evidenzia tuttavia alcune criticità.

In primo luogo permangono valutazioni differenti da parte delle cooperative sociali in merito alla definizione dei soggetti che rientrano nella categoria generale di “persone svantaggiate” a cui si riferisce l'articolo 4 della legge 381/1991.

La norma in effetti comprende al suo interno le persone con minorazioni fisiche, sensoriali, intellettive e psichiche riconosciute dalle competenti commissioni mediche, i tossicodipendenti, gli alcolisti ed i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione. Inoltre si evidenzia una certa confusione terminologica nel riferirsi ai soggetti con handicap intellettuale e alle persone con malattia psichiatrica, tuttora definiti in modo diverso dagli operatori dei differenti servizi.

Un altro elemento di criticità, sottolineato nel rapporto del Comune di Torino, che preoccupa anche le associazioni di volontariato aderenti al Csa, è dato dall'introduzione di altre tipologie di svantaggio in base al Regolamento Ce prima citato che, come si sottolineava in precedenza, sono ancora limitate, anche perché potrebbero assumere una rilevanza maggiore, se venisse attribuito al loro inserimento in cooperativa sociale un punteggio maggiore ai fini della valutazione dell'offerta.

Le varie forme di contratto

Il maggior numero dei contratti di lavoro riguarda il tempo indeterminato. I contratti a tempo determinato sono utilizzati dalle aziende per gestire i picchi di produzione e nel caso di accettazione di un nuovo appalto. A volte sono inoltre usati come periodo propedeutico per il lavoratore svantaggiato in attesa di consolidare il rapporto con l'assunzione a tempo indeterminato.

La maggior parte dei contratti di lavoro esistenti nelle cooperative che hanno rapporti con la Città di Torino sono a tempo parziale: gli orari in genere vengono concordati con i servizi invianti, che valutano le reali possibilità operative delle persone impiegate e predispongono un piano di assorbimento graduale nella struttura lavorativa.

Spesso succede che contratti inizialmente previsti per 15-20 ore settimanali si trasformino in orari più lunghi che, tra l'altro, garantiscono una maggiore autonomia economica al lavoratore.

I contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl), prevalentemente adottati dalle cooperative considerate, sono rispettivamente quello “Multiservizi” e quello delle cooperative sociali, anche per le prescrizioni che provengono dal Regolamento municipale e dai capitolati emanati dall'Amministrazione comunale (8).

I servizi invianti

Per servizi invianti si intendono le strutture socio-sanitarie o socio-assistenziali che hanno in carico le persone con difficoltà di vario tipo e che organizzano percorsi di inclusione sociale fra i quali l'inserimento lavorativo. Si tratta di servizi, in genere pubblici, che fanno soprattutto riferimento ai Comuni singoli e associati, alle Aziende sanitarie o ad altri enti. Questi servizi, accertata la possibilità di utilizzare il lavoro come strumento per l'integrazione

sociale del soggetto, contattano le imprese e concordano un piano individualizzato di inserimento lavorativo.

Le imprese, alle quali la Città di Torino ha affidato servizi o forniture con la “clausola sociale”, ricevono le segnalazioni per le assunzioni di soggetti svantaggiati o con handicap prevalentemente dai servizi del Comune di Torino (servizi sociali territoriali, servizio di educativa territoriale handicap, comunità residenziali, servizio adulti in difficoltà, ufficio stranieri e nomadi, ecc.). Altri soggetti sono indicati dal Centro per l’impiego della Provincia di Torino, dalle Aziende sanitarie locali tramite i propri servizi di salute mentale e il servizio tossicodipendenze, nonché dal Ministero di grazia e giustizia (attraverso l’Ufficio esecuzione penale esterna).

Anche operatori privati (agenzie formative, Caritas diocesana, Pio istituto San Paolo, ecc.) segnalano lavoratori svantaggiati da loro seguiti.

Infine risulta che non sono numerose le persone che si presentano direttamente alle cooperative proponendosi per una collaborazione o una assunzione. L’analisi del grafico seguente induce ad alcune riflessioni. La percentuale più elevata (il 27%) di inserimenti lavorativi riguarda persone segnalate dai servizi delle Asl cittadine, mentre solo il 26% deriva dalle segnalazioni di tutti i servizi (sociali e del lavoro) del Comune di Torino.

Tabella 3



Conclusioni

Accanto ai lati positivi evidenziati, nel rapporto si sottolineano alcuni aspetti che devono essere affrontati per non ridurre l’efficacia di questa esperienza.

Concordiamo a questo proposito con la valutazione dell’Assessorato al lavoro del Comune di Torino, che ritiene indispensabile prevedere l’estensione della tipologia di contratti con “clausola sociale” in ambiti diversi da quelli tradizionalmente utilizzati (pulizie, manutenzione, servizi alla persona) che rischiano la saturazione. In questo senso la Città ha già avviato costruttivi rapporti con le aziende partecipate per verificare e valutare i servizi in cui possono essere inseriti i soggetti svantaggiati, come ad esempio l’Amiat citata in precedenza.

In secondo luogo sono state avviate iniziative promozionali per diffondere il modello sperimentato ad altri soggetti istituzionali anche attraverso il progetto “Equal retiqua”.

È palese infatti come l'applicazione del Regolamento n. 307 e le altre azioni tese all'inclusione lavorativa delle persone svantaggiate possono avere prospettive di continuità ed efficacia solo se analoghi interventi vengono predisposti in tutto il territorio regionale, con il sostegno di adeguati indirizzi e normative regionali e provinciali nell'ambito delle politiche attive del lavoro promosse per tutti i lavoratori.

Un altro aspetto evidenziato dal monitoraggio che merita richiamare riguarda le modalità di raccordo e integrazione tra le politiche del lavoro e quelle del welfare. Il Regolamento prevede che i servizi sociali e sanitari debbano intervenire nell'attuazione del progetto individuale d'inserimento lavorativo. Vi è quindi l'esigenza di una attiva collaborazione tra servizi per il lavoro, imprese, strutture appaltanti e servizi sociali, affinché si possano sperimentare e consolidare i rapporti tra i diversi soggetti.

Sotto questo aspetto una prospettiva aperta dal Regolamento n. 307 riguarda le modalità di incontro tra domanda e offerta specificatamente rivolta alle fasce svantaggiate. Ciò potrebbe consentire ai servizi sociali e alle Asl di predisporre per i loro utenti percorsi di uscita parziale o totale dai circuiti socio-sanitari.

Infine, come si è già rilevato, il monitoraggio ha evidenziato aspetti ed elementi che richiedono una revisione del Regolamento n. 307 per migliorarne l'efficacia e adeguarlo ai nuovi scenari socio-economici e normativi.

* Presidente della Fondazione Promozione sociale.

(1) Cfr. Comune di Torino, Divisione lavoro, formazione professionale e sviluppo economico, "L'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati attraverso i contratti della Pubblica amministrazione. Rapporto sull'applicazione del Regolamento municipale n. 307 nel corso del 2006", *Quaderno di Informalavoro*, supplemento al n. 19 del 14 novembre 2007.

(2) Il testo integrale dell'articolo 10 del Regolamento n. 307 è il seguente:

«1. La Divisione lavoro opera un costante monitoraggio delle persone inserite, contribuendo ad indicare nei capitolati, tra le categorie di cui all'articolo 4, quelle destinatarie di specifici interventi, al fine di:

a) garantire che si realizzi annualmente in tutte le tipologie di imprese un equilibrato inserimento delle diverse categorie di soggetti svantaggiati e disabili;

b) offrire adeguate risposte a specifiche situazioni di emergenza occupazionale;

c) assicurare, in collaborazione con i servizi di provenienza del soggetto, la corrispondenza tra le mansioni da svolgere e le progettualità in atto dei soggetti da inserire;

d) garantire che si realizzi annualmente in tutte le tipologie di imprese l'inserimento di portatori di handicap intellettuale o fisico con limitata autonomia o psichiatrico in misura non inferiore al 20% delle persone inserite.

2. I Servizi centrali, le Divisioni e le Circoscrizioni inviano alla Divisione lavoro copia del progetto sociale presentato dall'aggiudicatario, del contratto e delle determinazioni dirigenziali ad esso conseguenti, al fine di consentire l'effettuazione di azioni di monitoraggio, controllo e verifica.

3. Individuate le persone che saranno inserite, l'impresa aggiudicataria invia alla Divisione lavoro, nel rispetto della normativa sulla privacy, i progetti individuali di inserimento lavorativo.

4. L'impresa invia alla Divisione lavoro relazioni entro il 30 giugno di ciascun anno sugli inserimenti realizzati, siglate dai Servizi di cui al comma 2.

5. La Divisione lavoro verifica l'adempimento degli obblighi relativi agli inserimenti lavorativi, anche attraverso colloqui sul luogo di lavoro con le persone interessate. L'impresa aggiudicataria fornisce alla Divisione lavoro per iscritto le informazioni richieste a tale scopo.

6. La violazione dell'obbligo di inserire la prevista percentuale di soggetti svantaggiati o appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro comporta la risoluzione del contratto.

7. L'impresa aggiudicataria deve fornire alla Divisione lavoro i seguenti dati:

a) elenco di tutti i lavoratori (utilizzando le forme di crittografia previste dal decreto legislativo 196/2003 ed adottate dalla Città di Torino nel documento programmatico sulla sicurezza) e relativo numero di matricola Inps;

b) copia del modello Dm 10;

c) copia del modello Cud.

8. La violazione degli altri obblighi relativi alla realizzazione del progetto sociale comporta l'applicazione di una penale da determinarsi ad opera del Dirigente del settore interessato, di concerto con il Direttore della Divisione lavoro, nella misura non inferiore al 21 (due per mille) e non superiore al 2% dell'importo del contratto. Il permanere dell'inadempimento per più di due trimestri comporta la risoluzione del contratto».

(3) Questa clausola è stata successivamente recepita dalla legge regionale di approvazione del Piano socio-sanitario 2007-2010, in cui è previsto che «le Direzioni regionali e le Aziende sanitarie regionali destinano alle convenzioni di cui all'articolo 5 della legge 381/1991 e s.m.i. e a forme di affidamenti con clausole sociali quali l'articolo 52 del decreto legislativo 163/2006, una quota non inferiore all'1,5% del valore degli affidamenti dell'anno per l'acquisto di beni o servizi. Entro la suddetta percentuale e compatibilmente con il tipo di attività da prestare, le Direzioni regionali e le Aziende sanitarie regionali possono definire una quota di inserimento di persone con disabilità intellettiva, disabilità fisica con limitata autonomia e malattia mentale». Anche la Provincia di Torino ha

recepito i principi della clausola sociale con la deliberazione del Consiglio provinciale approvata nella seduta del 4 settembre 2007, numero prot. 764538/2007, avente per oggetto "Delibera della Giunta regionale n. 79-2953 del 22 maggio 2006 'Legge regionale 8 gennaio 2004 n. 1, art. 31 - Atto di indirizzo per regolamentare i rapporti tra gli enti pubblici e il terzo settore". La clausola sociale è stata inserita anche dal Consiglio comunale della Città di Venaria (Torino), nella deliberazione n. 52 del 23 aprile 2007 "Mozione d'indirizzo presentata dai gruppi politici Democratici di sinistra, Rifondazione comunista, Comunisti italiani, Verdi per la pace, D.L. La Margherita, avente per oggetto 'Integrazione lavorativa e sociale di persone con disabilità e limitata autonomia'".

(4) Per persone in situazione di handicap con limitata autonomia e conseguente ridotta capacità lavorativa intendiamo i soggetti con minorazioni intellettive, psichiche e fisiche e/o sensoriale grave, ovvero con compromissioni pesanti della loro autonomia, pur in presenza di capacità lavorative spendibili proficuamente nel mercato del lavoro.

(5) Cfr. su *Prospettive assistenziali* gli articoli: Coordinamento sanità e assistenza tra i movimenti di base, "Handicappati intellettivi assunti da cooperative sociali", n. 112, 1995; "Protocollo d'intesa sull'inserimento lavorativo di handicappati sottoscritto dal Comune di Torino, il Csa, l'Anffas", n. 118, 1997; Coordinamento sanità e assistenza tra i movimenti di base, "Assunzioni di handicappati intellettivi: un bilancio del volontariato intrafamiliare", n. 119, 1997; Coordinamento sanità e assistenza tra i movimenti di base, "Handicappati intellettivi: assunzioni in aziende profit", n. 126, 1999; "Soggetti con handicap e limitata autonomia: un esempio di come gli enti locali possono promuovere occupazione", n. 151, 2005.

(6) Gli affidamenti sono effettuati ai sensi del titolo II del Regolamento, che prevede le convenzioni con le cooperative sociali di tipo B, per importi al di sotto della soglia comunitaria. Il Regolamento prevede anche il titolo I ed il titolo III per importi al di sopra della soglia comunitaria ed aperti anche ad altre tipologie di imprese.

(7) Cfr. la nota 2.

(8) Nel rapporto del Comune di Torino si precisa che *«il Regolamento n. 307 prescrive, all'articolo. 3, che il personale operante nelle cooperative sociali affidatarie di forniture alla Città di Torino, debba essere inquadrato con l'applicazione del Ccnl di riferimento stipulato con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Nei dispositivi di gara poi, quanto alla congruità dei costi esposti nelle offerte economiche, viene citata la legge 327/2000 (ora sostituita dal nuovo codice degli appalti, articoli 86-87-88-89). «Le tabelle di riferimento sono quelle prodotte periodicamente dal Ministero del lavoro e pubblicate sul sito dello stesso Ministero (<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreeTematiche/tutela/analisi/costo>)».*