od wykluczenia do zatrudnienia

Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych
ul. Chłapowskiego 15/1, 61-504 Poznań
www.spoldzielnie.org

STOWARZYSZENIE NA RZECZ SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH
gineka

Biuro Projektu
ul. Piotrowskiego 3/2, 85-098 Bydgoszcz
www.adaptacja.spoldzielnie.org

ROLA SPÓŁDZIELCZOŚCI W AKTYWNEJ POLITYCE NA RYNKU PRACY W AUTONOMICZNEJ PROWINCJI TRYDENT – „Działania 18 i 19" oraz „Progettone"

Mariusz Wojtowicz

Raport powstał w ramach projektu PWP od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej

KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt „PWP od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet VII. Promocja integracji społecznej, Działanie 7.2. Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej,
Poddziałanie 7.2.1. Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Spis treści

WPROWADZENIE 5
AUTONOMICZNA PROWINCJA TRYDENT – AKTUALNA SYTUACJA EKONOMICZNA, UWARUNKOWANIA W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA I INNOWACYJNY CHARAKTER AKTYWNEJ POLITYKI NA RYNKU PRACY 7
SPÓŁDZIELCZOŚĆ I SPÓŁDZIELCZOŚĆ SOCJALNA W TRYDENCIE 9
DZIAŁANIE 18 11
DZIAŁANIE 19 14
PROGETTONE 16
PODSUMOWANIE WYNIKÓW BADANIA FOKUSOWEGO PRZEPROWADZONEGO WŚRÓD PRZEDSTAWICIELI CZŁONKÓW ZAŁOŻYCIELI 3 POLSKICH SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH POD KĄTEM MOŻLIWOŚCI WPROWADZENIA MODELU TRYDENCKIEGO 19
WNIOSKI: ROLA SPÓŁDZIELCZOŚCI I EFEKTYWNOŚĆ DZIAŁAŃ 24
PRZYKŁADY KONKRETNYCH ROZWIĄZAŃ, KTÓRE MOGĄ BYĆ WPROWADZONE W SPÓŁDZIELNIACH BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU I WIZYTACH STUDYJNYCH. 27
PODSUMOWANIE 28
BIBLIOGRAFIA 29
ZAŁĄCZNIK 1 30
ZAŁĄCZNIK 2 34
ZAŁĄCZNIK 3 38
ZAŁĄCZNIK 4 42
ZAŁĄCZNIK 5 47
ZAŁĄCZNIK 6 50

WPROWADZENIE

Celem niniejszego raportu jest przedstawienie roli spółdzielczości socjalnej w aktywnej polityce na rynku pracy w autonomicznej prowincji Trydent, szczególnie w zakresie dotyczącym „Działania 18 i 19" oraz „Progettone" oraz wskazanie tych elementów tejże polityki, które można oraz powinny zostać przeniesione na grunt polski. Narzędzia wymienione powyżej wykorzystuje Urząd Pracy (*Agenzia del Lavoro*) – jednostka organizacyjna na szczeblu prowincji odpowiedzialna za politykę zatrudnienia. Opierają się one na tzw. pracach społecznie użytecznych, do których – na mocy rozporządzenia nr 468 z 1997 r. o zasięgu ogólnokrajowym – zaliczono prace użyteczności publicznej w zakresie opieki zdrowotnej, środowiska i natury, rozwoju obszarów wiejskich, górskich i wodnych, a także prace w zakresie odzysku i rewitalizacji obszarów miejskich i dziedzictwa kulturowego. Trydent był jedną z pierwszych prowincji we Włoszech, która zaczęła stosować te skuteczne instrumenty aktywnej polityki rynku pracy już od końca lat 80'.

Po krótkiej prezentacji trendów w polityce zatrudnienia realizowanej w ostatnich latach w Trydencie, przejdziemy do opisu sektora spółdzielczego, który w sposób szczególny nastawiony jest na inkluzję zawodową osób zagrożonych wykluczeniem. Następnie zajmiemy się głębszą analizą „Działania 18 i 19" oraz „Progettone", odwołując się do prawodawstwa Prowincji, a także do przykładu dwóch gmin działających w tym obszarze: gminy Rovereto (ok. 40 000 mieszkańców) i gminy Ton (ok. 1400 mieszkańców). Wybór tych właśnie gmin wynika z chęci przedstawienia dwóch samorządów działających na terytorium zróżnicowanym pod względem populacji. Dla celów niniejszego raportu przeprowadziliśmy wywiady z przedstawicielami dwóch konsorcjów spółdzielni, które odgrywają istotną rolę we wdrażaniu polityki zatrudnienia, ściśle współpracując przy tym z władzami prowincji. Są to: Konsorcjum Spółdzielni Socjalnych „Consolida" oraz Konsorcjum CLA „Lavoro e Ambiente" (Praca i Środowisko) zrzeszające spółdzielnie o profilu produkcyjnym i usługowym. Kolejnymi naszymi rozmówcami byli: Kierownik Urzędu Pracy Prowincji, Kierownik Urzędu ds. Ochrony Przyrody i Rewitalizacji Środowiska (również organ szczebla prowincjonalnego, współpracujący z ww. konsorcjami w realizacji prac użyteczności publicznej), Burmistrz Gminy Ton, urzędnik Gminy Rovereto odpowiedzialny za lokalne polityki na rynku pracy i współpracę z Urzędem Pracy Prowincji ze spółdzielniami socjalnymi, i pracownik Urzędu Pracy Prowincji, osoba zatrudniona w Trento w ramach „Progettone" oraz przedstawiciel związków zawodowych CGIL.

W końcowej części przedstawione zostaną wyniki badania fokusowego przeprowadzonego na trzech grupach złożonych z przedstawicieli członków założycieli 3 inicjatyw projektowych z Aleksandrowa Kujawskiego, Golubia-Dobrzynia oraz Markowic. Badanie to miało na celu wypracowanie oraz pogłębienie sposobów wprowadzenia modelu trydenckiego do gmin zaangażowanych w projekcie „PWP od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej". Główny cel projektu, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki (Priorytet VII. Promocja integracji społecznej. Działanie 7.2. Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej. Poddziałanie 7.2.1. Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym), jest poprawa sytuacji społeczno-zawodowej 30 niezatrudnionych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w wieku aktywności zawodowej z terenu województwa kujawsko-pomorskiego poprzez ich aktywizację społeczno-zawodową oraz umożliwienie zatrudnienia w spółdzielniach socjalnych osób prawnych, których przedstawiciele wzięli udział w tymże badaniu. W trakcie fokusu omówiono szanse, bariery oraz możliwe sposoby implementacji modelu trydenckiego na terenie województwa kujawsko-pomorskiego, widziane z perspektywy samorządowców i spółdzielców. Dyskusja koncentrowała się głównie wokół kwestii spółdzielni socjalnych osób prawnych. W Polsce ta forma prawna weszła w życie w 2009 r. w ramach nowelizacji Ustawy o spółdzielniach socjalnych. Przewiduje ona możliwość założenia spółdzielni socjalnej przynajmniej przez dwie osoby prawne, które stają się współzałożycielami tej spółdzielni. Mogą to być organizacje pozarządowe w rozumieniu ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, jednostki samorządu terytorialnego, kościelne osoby prawne. Osoby prawne po założeniu spółdzielni socjalnej zobowiązane są do zatrudnienia co najmniej 5 osób spośród tych zagrożonych wykluczeniem społecznym (wymienionych w art. 4 ust. 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych) w terminie 6 miesięcy od zarejestrowania spółdzielni w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Przedstawiciele inicjatyw projektowych z Aleksandrowa Kujawskiego, Golubia-Dobrzynia i Markowic, którzy wzięli udział w badaniu fokusowym, założyli na swoim terenie spółdzielnie socjalne osób prawnych ze wsparciem Stowarzy-

szenia na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, lidera projektu oraz Stowarzyszenia na rzecz Rozwoju Kobiet Gineka, partnera projektu „PWP od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej". W ramach komponentu ponadnarodowego projektu, zostały zorganizowane przez Stowarzyszenie wizyty studyjne do Włoch, w trakcie których uczestnicy mieli okazję poznać trydencki model spółdzielczości socjalnej.

AUTONOMICZNA PROWINCJA TRYDENT – AKTUALNA SYTUACJA EKONOMICZNA, UWARUNKOWANIA W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA I INNOWACYJNY CHARAKTER AKTYWNEJ POLITYKI NA RYNKU PRACY

We Włoszech, podobnie jak w wielu innych krajach europejskich, możemy wyróżnić dwa rodzaje działań na rynku pracy: politykę aktywną i pasywną. Polityka pasywna to różnego rodzaju formy pomocy finansowej (zapomogi) przeznaczone zarówno dla osób będących na długotrwałym bezrobociu, jak i dla tych, którzy jedynie czasowo pozostają bez pracy (np. pracownicy firm zawieszających okresowo działalność ze względu na jej sezonowy charakter), są to zatem osoby, które nie utraciły pracy. W przypadku tych ostatnich chodzi o dodatki wyrównawcze do pensji. Istnieją też działania w zakresie aktywnej polityki na rynku pracy, takie jak: wsparcie dla pracodawców, wsparcie związane z promocją samozatrudnienia, rozwojem przedsiębiorczości, finansowanie szkoleń zawodowych i projektów skierowanych do poszczególnych kategorii osób: kobiet, ludzi młodych, długotrwale bezrobotnych, osób zagrożonych wykluczeniem.

Włoski system administracji jest mocno zdecentralizowany, w związku z tym polityka społeczna różni się w zależności od regionu.

Region Trydent-Górna Adyga ma „status specjalny" i już od czasów uchwalenia Konstytucji Republiki Włoskiej cieszył się dużą autonomią. Mieszkańcy tego regionu to ludność w jednej trzeciej niemieckojęzyczna, a w prowincji Bolzano (która po niemiecku nazywana jest Südtirol, czyli Południowy Tyrol) stanowi nawet około 2/3 populacji. Region ten ma jeszcze jedną cechę szczególną – składa się z dwóch prowincji: Trydent i Bolzano, które w ramach regionu również mają swoją własną autonomię. Niniejsze badanie poświęcone jest głównie Autonomicznej Prowincji Trydent, zwanej Trentino, którą zamieszkuje ok. 540 tysięcy mieszkańców i której stolicą jest miasto Trento.

Mapka prowincji Trydentu we Włoszech

Swą autonomię Trentino zawdzięcza zmianom w Statucie o autonomii regionu Trydent-Górna Adyga, wprowadzonym w 1972 r. Podczas gdy wszystkie pozostałe prowincje Włoch mają uprawnienia wykonawcze, autonomiczna prowincja Trydent (podobnie jak i Bolzano) posiada władzę ustawodawczą w wielu dziedzinach zwyczajowo pozostających w gestii państwa lub regionu. Dotyczy to między innymi aktywnej polityki na rynku pracy. W porównaniu z innymi regionami Włoch prowincja ta jest bogata. Wartość PKB na jednego mieszkańca przewyższa tu średnią krajową (+22% w 2010 r.), a także średnią europejską. Środki przeznaczane na inwestycje publiczne (w tym na aktywną politykę na rynku pracy) pochodzą z podatków (Prowincja zatrzymuje 90% wartości podatku od dochodów mieszkańców oraz pewną część innych podatków, np. VAT czy podatek od spadków).

Zanim przejdziemy do opisu trzech działań aktywnej polityki na rynku pracy w Prowincji, przedstawimy zarys aktualnej sytuacji na tamtejszym rynku pracy.

Według danych Urzędu Statystycznego Autonomicznej Prowincji Trydent stopa bezrobocia wzrosła tu z 4,5% w 2011 do 6,2% w roku 2012. Stanowi to odzwierciedlenie trendu ogólnokrajowego we Włoszech, który swój najwyższy wzrost odnotował w latach 2011-2012, przechodząc z poziomu 8,4% do 10,7%[1] (dane ISTAT – *odpowiednik polskiego GUS*). Spadek zatrudnienia dotknął w głównej mierze mężczyzn, w latach 2006-2012 liczba zatrudnionych w tej grupie zmniejszyła się o 3 punkty procentowe. Natomiast w przypadku kobiet wskaźnik zatrudnienia wzrósł niemal o 2 punkty procentowe. Zjawisko kurczenia się rynku pracy wynika też z coraz większej popularności zawierania umów na czas określony (także w tym przypadku można mówić o tendencji ogólnokrajowej). W 2012 r. 17,1% pracowników zatrudnionych na terenie prowincji miało umowę na czas określony, podczas gdy w roku wcześniejszym wskaźnik ten kształtował się na poziomie

[1] ISTAT, Rapporto annuale 2013, la situazione del Paese, Roma 2013

15,9%. Z 18,2% w 2011 do 19,3% w 2012 wzrósł także wskaźnik umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin. Decyzja o zawieraniu różnego rodzaju kontraktów elastycznych, „na zlecenie", wynika – z punktu widzenia pracodawcy – z niepewnej sytuacji gospodarczej w ujęciu zarówno krótko-, jak i długoterminowym. Perspektywy na poziomie ogólnokrajowym i lokalnym nie są zachęcające.

Dane na temat zatrudnienia odzwierciedlają trudną sytuację gospodarczą. Liczba przyjmowanych pracowników, która rosła nieustająco do 2007 r., od końca 2008 r. i przez cały rok 2009 zaczęła się obniżać, a zjawisko to dotknęło wszystkie segmenty działalności produkcyjnej. W latach 2008-2012 zarówno w skali krajowej, jak i na poziomie prowincji zapanował poważny kryzys, którego przejawem był spadek konsumpcji gospodarstw domowych oraz inwestycji (głównie w branży budowlanej). Odnotowano także systematyczną redukcję eksportu z Trydentu zarówno do innych regionów, jak i na rynki zagraniczne. Spadki zanotowały niemal wszystkie branże: od rolnictwa po sektor wydobywczy i transport. Jedyną branżą w Prowincji, która odnotowuje wzrost, jest turystyka: w latach 2011-2012 liczba turystów przybywających do Trydentu wzrosła o 2,3%. Skraca się jednak długość pobytu turystów w placówkach hotelowych[2].

W tej sytuacji Urząd Pracy, organ odpowiedzialny za politykę zatrudnienia w prowincji Trydent, odnotował wzrost liczby interwencji. Ustala się je okresowo na podstawie propozycji Komisji ds. Zatrudnienia Szczebla Prowincjonalnego (*Commissione Provinciale per l'Impiego*), która określa działania w zakresie zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych lokalnych pracowników.

W tabeli nr 1 przedstawiono dane dotyczące podmiotów zaangażowanych w działania z zakresu polityki zatrudnienia, zarówno aktywnej, jak i pasywnej; można zauważyć, że w okresie 2008-2012 wszystkie wartości wzrosły dwukrotnie.

	2008	2012
Osoby, którym sfinansowano szkolenia	8640	15 318
Osoby bezrobotne i osoby zagrożone wykluczeniem Społecznym, które znalazły pracę korzystając ze wsparcia UP i/lub zaangażowane w pracach użytecznych społecznie	1317	2368
Osoby, które korzystały wsparcia przy uruchomieniu działalności gospodarczej	62	184
Osoby korzystające z różnych usług świadczonych przez Biura zatrudnienia (poradnictwo, dworactwo zawodowe, staże itp.	1642	24 117
Osoby, które otrzymały zasiłek dla bezrobotnych	2833	5927

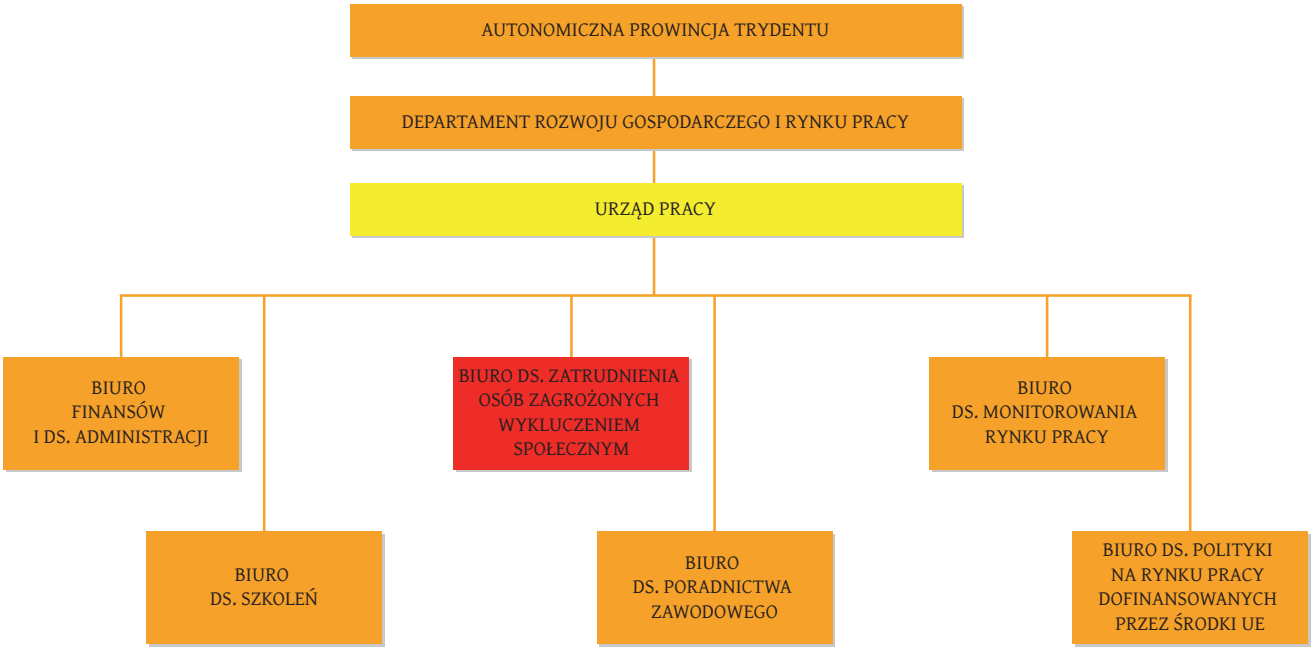
Osoby objęte wsparciem w ramach działań Urzędu Pracy[3]

Jak podkreśla Borzaga – Profesor z Trento, jeden z najbardziej uznanych we Włoszech i w Europie autorytetów wśród badaczy zajmujących się ekonomią społeczną – to co wyróżnia Autonomiczną Prowincję Trydent na tle całych Włoch, to podejmowanie na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem najbardziej innowacyjnych działań w zakresie tworzenia miejsc pracy. Do tej kategorii osób zalicza się we Włoszech: osoby niepełnosprawne, osoby o niepełnosprawności fizycznej, psychicznej czy sensorycznej, uzależnione od substancji psychoaktywnych, osoby skazane pełnomocnym wyrokiem na kary alternatywne do kary pozbawienia wolności, a także imigranci, którzy znaleźli się w sytuacji wyzysku i przemocy. Jednym z przejawów innowacji, o których mówi Borzaga, jest objęcie tymi działaniami także ludzi bezrobotnych w wieku „50+". Kolejnym elementem innowacyjnym, jest zaangażowanie władz Prowincji (poprzez Urząd Pracy) w tworzenie miejsc pracy w obszarze robót publicznych. Władze samorządowe nie tylko próbują stymulować sektor prywatny do zwiększenia zatrudnienia poprzez różnego rodzaju motywacje finansowe, lecz także starają się stworzyć nowe miejsca pracy dzięki inwestycjom w działania użyteczności publicznej, zmierzające szczególnie do zwiększenia potencjału turystycznego i przyrodniczego danego terytorium. Trzeci rodzaj innowacji, w aktywnej polityce na rynku pracy, polega na tym, że większość działań planuje się i realizuje w oparciu o zasadę pomocniczości. Samo kierownictwo Urzędu Pracy

[2] Osservatorio del Mercato del Lavoro (pod. red) XXVIII Rapporto sull'occupazione nella Provincia di Trento – Wyd. FrancoAngeli, Mediolan 2014, s. *26*

[3] Ibid. s. 13

składa się z trzech kategorii członków, którzy mają podobne uprawnienia: przedstawicieli organizacji pracowniczych, pracodawców i władz samorządowych. Dzięki temu konkretne działania są uzgadniane i aprobowane przez różne grupy społeczne. Prowadzi to do zacieśniania współpracy i poprawia przepływ informacji pomiędzy organizacjami działającymi w różnych sektorach. Urząd Pracy ściśle współpracuje ze spółdzielniami produkcyjnymi i spółdzielniami socjalnymi. Te ostatnie, w ramach „Działania 18" otrzymują różnorodne wsparcie na zatrudnienie osób zagrożonych wykluczeniem. Oprócz spółdzielni w aktywną politykę na rynku pracy angażują się też inne podmioty, takie jak: instytucje szkoleniowe, stowarzyszenia branżowe, wszelkie podmioty działające w edukacji, w tym szkoły wyższe, a także organizacje pozarządowe. Tam, gdzie to możliwe, Urząd Pracy stara się propagować działania oparte na wspólnym udziale finansowym, jak to ma miejsce w przypadku „Działania 19" i „Progettone", o czym będzie mowa w dalszej części raportu. Poniżej przedstawiamy schemat organizacyjny Urzędu Pracy, dzięki któremu może on działać w sposób elastyczny, wydajny i skuteczny.



Struktura organizacyjna Urzędu Pracy Prowincji[44]

W całej Prowincji jest 12 „biur zatrudnienia", podlegających Urzędowi Pracy, który sprawuje pieczę nad budżetem. Są to jednostki operacyjne, które świadczą następujące usługi dla osób bezrobotnych: rejestracja na listach osób szukających pracy, przekazywanie informacji z Urzędu Pracy, pomoc w przygotowaniu do podjęcia pracy, doradztwo indywidualne, dobór odpowiednich ofert i kandydatów z rynku pracy. Ponadto Urząd Pracy, wykorzystując środki z budżetu Prowincji i z Europejskiego Funduszu Społecznego, finansuje liczne szkolenia dla osób bezrobotnych poszukujących pracy.

SPÓŁDZIELCZOŚĆ I SPÓŁDZIELCZOŚĆ SOCJALNA W TRYDENCIE

Zanim przejdziemy do szczegółowej analizy polityki zatrudnienia w Prowincji Trydent, przedstawimy pokrótce model organizacyjny spółdzielni. Jest ich w Trydencie wyjątkowo dużo i odgrywają one istotną rolę zarówno w gospodarce, jak i w życiu społecznym mieszkańców.

Korzenie ruchu spółdzielczego w regionie sięgają okresu rządów austriackich, kiedy to w 1867 r. uchwalono prawo do zrzeszania się, a w 1873 r. – do tworzenia konsorcjów gospodarczych o ograniczonej i nieograniczonej odpowiedzialności. Na podstawie tych przepisów od 1889 r. zaczęła rodzić się spółdzielczość w Południowym Tyrolu, a od 1890 – spółdzielczość trydencka.

[4] http://www.strutture.provincia.tn.it/Dettaglio_Strutture.aspx?cod_s=S202 [dostęp: 15 kwietnia 2014 r.],

Liderami ruchu spółdzielczego w Trydencie byli ksiądz Lorenzo Guetti i Emanuele Lanzerotti. To oni, dzięki swojemu charyzmatycznemu charakterowi i intuicji przyczynili się do upowszechnienia idei spółdzielczości w różnych sektorach: finansowym (w oparciu o model Raiffeisenkasse), sprzedaży artykułów konsumpcyjnych, rolnictwie i produkcji energii. Pod koniec 1900 r. w Trydencie było 105 Kas Rolniczych, które miały 8000 członków; 135 tzw. *Famiglie Cooperative* (głównie spółdzielnie spożywców zajmujące się handlem), mających 20 000 członków i z obrotami na poziomie 40 milionów koron. Dzięki temu, że podmioty spółdzielcze, głównie banki rolne, szybko zyskały popularność i znajdowały się na terytorium całego regionu, mieszkańcy Trydentu byli w stanie stawić czoła problemom okresu powojennego, kiedy to zapanowało powszechne ubóstwo i brakowało wsparcia instytucjonalnego. Należy zatem podkreślić istotną rolę, jaką odegrała spółdzielczość w rozwoju gospodarczym i społecznym Trydentu. Po dziś dzień stanowi ona siłę gospodarki tego regionu – w większości górzystego, gdzie ludność skoncentrowana jest w niewielkich ośrodkach. Gdyby nie zasady spółdzielcze zarówno w systemie produkcji, jak i w handlu, mieszkańcom Trydentu trudno byłoby utrzymać wysoki poziom życia utrwalony w ostatnich latach, mimo kryzysu gospodarczego, który nie ominął również tego bogatego regionu Włoch.

Począwszy od pierwszej wielkiej reformy sektorowej polityki społecznej prowincji (ustawa nr 35 z 1983 r.), spółdzielczość trydencka stała się równouprawnionym partnerem władz lokalnych i otrzymywała różnego rodzaju wsparcia.

„System trydencki" jako pierwszy we Włoszech upowszechnił współpracę między administracją publiczną a przedsiębiorstwami społecznymi w zakresie planowania i realizacji różnorakich działań w obszarze polityki społecznej; po 20 latach system ten upowszechnił się i przyjął w niemal wszystkich regionach Italii, głównie zaś na północy kraju.

Dzisiaj w Trydencie jest około 600 spółdzielni zrzeszających ponad 200 tys. członków. Działają one głównie w sektorach: kredytowym, handlowym, rolnym oraz mieszanym, łączącym specyfikę spółdzielni pracy, socjalnych, usługowych i mieszkaniowych.

Spółdzielnie pracy i spółdzielnie socjalne należą do najmłodszej kategorii spółdzielni, te ostatnie zaś stanowią przedmiot niniejszego opracowania. Około 175 podmiotów to tzw. spółdzielnie produkcyjne i spółdzielnie pracy, które liczą ok. 3300 zatrudnionych i 15 500 członków. Działają one w takich obszarach jak: transport, ochrona środowiska, catering, rzemiosło, technologie informatyczne, doradztwo i działalność kulturalna. Spółdzielnie te zgrupowane są razem w Konsorcjum CLA (Pracy i Środowisko).

Spółdzielnie socjalne dzielą się na spółdzielnie „typu A" – świadczące usługi społeczno-opiekuńcze, zdrowotne i wychowawcze, oraz spółdzielnie „typu B" – nastawione na reintegrację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. W niniejszym opracowaniu zajmiemy się spółdzielniami typu B ze względu na ich szczególną rolę w aktywnej polityce na rynku pracy. Przynajmniej 30% pracowników spółdzielni musi należeć do kategorii osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

W Prowincji działa około 80 spółdzielni socjalnych, co oznacza 15,7 spółdzielni na każde 100 000 mieszkańców. Mają one około 3600 członków, dają pracę 3000 pracowników i korzystają ze wsparcia około 1200 wolontariuszy[5]. Spółdzielni socjalnych typu B jest około 15 i zatrudniają one ok. 250 pracowników zagrożonych wykluczeniem. Prowadzą bardzo różnorodną działalność, zarówno usługową, jak i produkcyjną. W Trydencie spółdzielnie typu B prowadzą np. pracownie rękodzielnicze, świadczą usługi w zakresie utrzymania zieleni, sprzątania, pakowania, cateringu czy też wykonują prace z zakresu mechaniki i stolarstwa itp..

Spółdzielnie socjalne są zrzeszone w konsorcjum Consolida.

Większość lokalnych spółdzielni jest członkami „Federazione Trentina della Cooperazione" (Federacji Spółdzielczości Prowincji Trydent). Federacja została założona w 1895 r. jako organ mający zapewnić nadzór nad spółdzielniami i świadczyć dla nich usługi doradcze, a także, aby chronić interesy i stać się reprezentantem pojedynczych spółdzielni.

Federacja pracuje nad projektami na rzecz zwiększenia roli i kultury spółdzielczości.

[5] Dane pochodzące z Urzędu Pracy

DZIAŁANIE 18

„Działanie 18", narzędzie w gestii Urzędu Pracy finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego, skierowane jest do spółdzielni socjalnych typu B nastawionych na integrację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem. Te organizacje mogą prowadzić działalność gospodarczą w każdym zakresie, tak samo, jak klasyczne przedsiębiorstwa. Działalność tę można podzielić na kilka makro-sektorów: rzemiosło, handel, rolnictwo, przemysł (produkcja) i usługi. Zazwyczaj spółdzielnie socjalne prowadzą działalność w kilku obszarach, po pierwsze, aby jak najpełniej móc odpowiadać na nowe potrzeby rynku, po drugie dzięki temu stwarzają optymalne warunki aktywizacji zawodowej dla różnych grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, ponieważ proponują im wykonywanie zarówno prac prostych (np. montowanie i składanie wyrobów, bardzo powszechnie wykonywane w spółdzielniach), jak też bardziej złożone, w warsztatach rzemieślniczych różnego typu, na przykład w pracowniach produkcji wyrobów skórzanych, takich, jak torebki, portfele, obuwie, itp. Stopień złożoności oferowanej pracy zależy od stopnia samodzielności osoby zagrożonej wykluczeniem.

Ostatnie oficjalne dane na temat działalności spółdzielni socjalnych typu B pochodzą z ICISI[6]: w 2006 roku 50% spółdzielni prowadziło działalność w zakresie utrzymania zieleni, 37,8% oferowało usługi sprzątania, przeprowadzek i innych usług na rzecz gospodarstw domowych, 33,3% prowadziło zbiórkę odpadów i usługi na rzecz środowiska, 15,6% zajmowało się produkcją wyrobów rzemieślniczych (skórzanych, drewnianych, papierowych, itp.), 15,6% oferowało usługi wydawnicze, informatyczne i call center, 14,4% gastronomiczne (prowadzenie restauracji, kawiarni, usługi cateringowe), 12,2% prowadziło sprzedaż produktów, 8,9% świadczyło usługi pralnicze, około 7,8% działało w sektorze rolnictwa. Z tych samych danych wynika, że 40% spółdzielni prowadzi działalność w kilku sektorach (dlatego suma wartości procentowych przekracza 100%). Badania wskazują ponadto na niski stopień specjalizacji w większości spółdzielni socjalnych, niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności, co wynika z tego, iż zasadniczym zadaniem spółdzielni socjalnej jest wprowadzenie na rynek pracy osób zagrożonych wykluczeniem. Osoby te w większości przypadku nie są wstanie podjąć pracę zbyt skomplikowane. W ramach działania 18 są przewidywane środki finansowe, które mają kompensować mniejszą wydajność pracowników z grupy zagrożonych wykluczeniem społecznym. Jest to dofinansowanie przysługujące na okres około 3 lat (jego wartość nie jest stała, ale zmniejsza się w kolejnych latach) i przeznaczone na pokrycie kosztów zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem, pod warunkiem że zostaną one zatrudnione na czas nieokreślony, a spółdzielnia zobowiąże się wesprzeć takiego pracownika w sposób indywidualny, w procesie reintegracji społecznej i zawodowej.

W pierwszym roku spółdzielnia otrzymuje dofinansowanie w wysokości 60% kosztów zatrudnienia osoby zagrożonej wykluczeniem. W drugim i trzecim roku kwota ta wynosi 40%. Chodzi o to, żeby miała miejsce rotacja w zatrudnianiu takich osób i aby docelowo trafiały one na prywatny rynek pracy. Głównym celem jest stworzenie ścieżki rozwoju zawodowego, która pozwoliłaby pracownikowi na zdobycie nowych umiejętności zarówno społecznych, jak i zawodowych.

W przypadku osób niepełnosprawnych umysłowo lub intelektualnie, które po upływie 3 lat nie znajdą pracy, „Działanie 18" przewiduje dalsze finansowanie kosztów ich zatrudnienia w wysokości 30% przez maksymalny okres następnych 6 lat.

Kolejne wsparcie przewidziane w ramach „Działania 18" dotyczy tzw. trenerów pracy (*tutor*). Mowa tu o pracownikach, którzy opiekują się osobami zagrożonymi wykluczeniem, towarzysząc im w wykonywaniu ich obowiązków zawodowych. „Działanie 18" przewiduje pokrycie (do 35%) kosztów pracy trenerów, którzy zajmują się przynajmniej dwoma podopiecznymi.

Oprócz trenerów pracy, Prowincja wspiera także działalność tzw. opiekunów, czyli osób, które we współpracy z lokalnymi podmiotami udzielają wsparcia psychologiczno-społecznego osobom zagrożonym wykluczeniem. Kwota dofinansowania na pokrycie kosztów zatrudnienia opiekuna obliczana jest w wymiarze rocznym, proporcjonalnie do liczby osób zagrożonych wykluczeniem. W obliczeniach tych należy uwzględnić również te osoby zagrożone, w odniesieniu do których upłynął już okres dofinansowania (w systemie 3 lat lub 3+6, o czym była mowa wcześniej), a które nadal pracują w spółdzielni. Urząd Pracy określa całkowitą liczbę godzin tygodniowo pracy opiekuna i na tej podstawie wylicza się kwotę dofinansowania, np.: 10 godzin tygodniowo przy maksymalnie 5 osobach zagrożonych wykluczeniem, 20 godzin – przy 11-15 osobach, cały etat – przy ponad 25 osobach zagrożonych wykluczeniem, które pracują w spółdzielni. Ponad-

[6] Impresa Sociale 3/2007, Trento 2007

to w ramach „Działania 18" spółdzielnie socjalne mogą składać wnioski o dofinansowanie na przeprowadzenie studium wykonalności, usługi doradcze i szkolenie personelu.

Przewidziane jest również dofinansowanie na wykonanie analizy szans zatrudnienia na rynku otwartym, poradnictwo i wsparcie integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem, którym kończy się czas pracy w spółdzielni. Kwoty te mogą osiągać rocznie: 1000 euro – za świadczenia na rzecz maks. 10 osób, 3000 euro – gdy ich liczba mieści się w przedziale 10-20 oraz 4000 – przy 21 osobach rocznie. Dofinansowanie przysługuje wyłącznie w przypadku, gdy dana osoba zostanie zatrudniona na czas nieokreślony lub na czas określony, ale nie krótszy niż 12 miesięcy, w firmie nie będącej spółdzielnią.

O takie wsparcie spółdzielnie zwracają się rzadziej. Kwota dofinansowania nie jest ogromna, za to rynek pracy coraz trudniejszy. W dalszej części przedstawimy nowe narzędzia, które wdrożył Urząd Pracy, aby ułatwić osobom zagrożonym wykluczeniem przejście na otwarty rynek pracy.

Aby otrzymać przewidziane środki pomocowe, każdego roku spółdzielnia musi przedstawić plan działań, w którym wykaże swoje własne zdolności operacyjne, zarówno finansowe, jak i te związane z realizacją celów społecznych (np. poprzez przyjęcie odpowiednio przeszkolonego personelu).

W końcowej części opracowania zamieścimy przykłady formularzy, jakie należy składać do Urzędu Pracy, ubiegając się o dofinansowanie (zał. 2, 3, 4, 5)

Kwota wypłaty na pokrycie kosztów zatrudnienia jest proporcjonalna do rzeczywistego wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi, trenerowi pracy czy opiekunowi, przy jednoczesnym uwzględnieniu np. liczby dni zwolnienia chorobowego czy ewentualnych zmian w układach zbiorowych pracy. Wsparcie otrzymywane przez spółdzielnie socjalne ze środków publicznych należy rozumieć jako formę uzupełnienia deficytu produkcyjnego wynikającego ze szczególnej sytuacji, w jakiej znajdują się osoby zagrożone wykluczeniem. Dzięki dofinansowaniu spółdzielnie mogą w swej działalności zachować równowagę między dążeniem do realizacji celów ekonomicznych (spółdzielnia socjalna typu B jest pod każdym względem przedsiębiorstwem działającym na otwartym rynku i konkurującym z innymi podmiotami na zasadach wolnorynkowych) i celów społecznych.

W wielu przypadkach osobom zagrożonym wykluczeniem trudno jest ponownie odnaleźć się na rynku pracy (i w społeczeństwie). Dlatego też większość spółdzielni socjalnych w Trydencie jest nastawiona na integrację zawodową tych osób poprzez zaoferowanie im stabilnej pracy w ramach własnych struktur.

Oprócz różnych form wsparcia dla spółdzielni socjalnych typu B ze strony władz samorządowych istnieją także formy pomocy (w zakresie kosztów ubezpieczeń społecznych) na poziomie krajowym. Art. 4 ustęp 3 ustawy rządowej o spółdzielczości socjalnej (381/91) przewiduje całkowite zwolnienie z obowiązkowych składek na ubezpieczenie i składek zdrowotnych w odniesieniu do osób zagrożonych wykluczeniem.

Na poziomie ogólnokrajowym (a więc i w Trydencie) istnieją także inne mechanizmy pomocowe. Ważną rolę odgrywa np. procedura zleceń bezpośrednich w zakresie prac publicznych, których wartość nie przekracza progu europejskiego wynoszącego około 194 tys. euro, czy też stosowanie klauzul społecznych w przetargach: za zatrudnienie w ramach zlecenia osób zagrożonych wykluczeniem podmioty otrzymują wyższą punktację.

Art. 45 Konstytucji włoskiej stanowi: Republika uznaje społeczną funkcję spółdzielczości o charakterze samopomocowym, nie mającej na celu prywatnej spekulacji. Ustawa wspiera spółdzielczość i wspomaga jej rozwój stosownymi środkami i zapewnia, przy użyciu stosownych środków kontroli, jej charakter i cele. Dzięki takiemu zapisowi ustawodawca przywrócił znaczenie i uwierzytelnił spółdzielczość po ciosie, jaki zadał jej reżim faszystowski. Głównie za sprawą tego artykułu możliwe stało się uchylenie zapisu kodeksu zamówień publicznych, co umożliwia samorządom bezpośrednie zlecanie przedsiębiorstwom społecznym robót, o ile ich wartość nie przekracza w ciągu roku wartości progowej ustalonej przez UE, która na dzień dzisiejszy wynosi 193 mln euro.

Art. 5 ustawy 329/1991 o spółdzielczości socjalnej stanowi: Samorządy, w tym instytucje finansowe i spółki kapitałowe z udziałem skarbu państwa, również w drodze derogacji przepisów dotyczących zamówień publicznych, mogą zawierać umowy ze spółdzielniami prowadzącymi działalność, o której mowa w art. 1 ustęp 1 litera b), lub z podobnymi podmiotami mającymi siedzibę w pozostałych krajach członkowskich Unii Europejskiej, na dostawę dóbr i usług innych niż świadczenia socjalne i zdrowotne oraz edukacyjne, których ustalona wartość netto nie przekroczy wartości wskaza-

nych w dyrektywach unijnych w przedmiocie zamówień publicznych, o ile ww. umowy służą do stworzenia miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem, o których mowa w art. 4 ustęp 1.

Art. 52 rozporządzenia z mocą ustawy 163/2006 o Kodeksie zamówień publicznych odwołuje się do spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych takim oto zapisem: Z wyjątkiem zastosowania obowiązujących przepisów do spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych. Oznacza to, że samorządy mogą zlecać produkcję lub świadczenie usług spółdzielniom socjalnym w drodze umowy, bez konieczności ogłaszania przetargu

Z wyżej wymienionych obszarach działalności spółdzielni socjalnych, samorządy zlecają bezpośrednio pracę przede wszystkim w tzw. „pracach zielonych". Prace te obejmuję gospodarowanie odpadami (zbieranie, transport, odzysk itp.), zamiatanie dróg, koszenie trawy, ogrodnictwo i utrzymania zieleni. Samorządy zlecają spółdzielniom także usługi gastronomiczne i przemysłowe usługi pralnicze (np. dla szkół i szpitali), szeroko pojęte usługi takie jak np. digitalizacja i archiwizacja dokumentów, oraz drobne prace konserwatorskie z zakresu budownictwa.

Jak wspominaliśmy w rozdziale poświęconym spółdzielczości, zasadniczą rolę w tym systemie odgrywają konsorcja. Reprezentują one interesy pojedynczych spółdzielni, planują działania, rozwijają i świadczą usługi na rzecz spółdzielni członkowskich. Do najważniejszych zadań konsorcjów należy występowanie w roli generalnego wykonawcy. Reprezentują one wtedy interesy spółdzielni socjalnych poprzez bezpośredni udział w przetargach lub negocjowanie z samorządami umów zlecanych bezpośrednio. Rola konsorcjów polega również na zapewnianiu swoim członkom takich usług jak: zarządzanie zasobami ludzkimi, rachunkowość, doradztwo podatkowe, szkolenia, zarządzanie prawno-administracyjne, marketing itp. Taka forma zrzeszania się, której przykładem w Trydencie są Konsorcjum „Consolida" i Federazione Trentina della Cooperazione, jest niezwykle silna, zwarta i ma dużą moc oddziaływania na politykę w różnych obszarach, nie tylko w tym społecznym.

Charakterystyczną cechą spółdzielni socjalnych typu B jest wzajemna ścisła współpraca; spółdzielnie wspierają się, zlecając sobie, o ile to możliwe, różne usługi.

W Trydencie przykładem takiego zjawiska jest pewna spółdzielnia socjalna typu A, która prowadzi kilka domów opieki dla osób w podeszłym wieku (ok. 500 osób, przebywającymi w 6 całodobowych placówkach na terenie prowincji) i która zleca usługi pralnicze i prasowalnicze innej spółdzielni socjalnej typu B.

Podsumowując, trydenckie spółdzielnie socjalne typu B (tak jak to ma miejsce w większości innych włoskich regionów) działają według dwóch modeli: tranzytowego i inkluzyjnego. Pierwszy model opiera się na założeniu, że osoba zagrożona wykluczeniem pracuje w spółdzielni przez określony czas. Dąży się w tym przypadku do tego, aby uruchomić w niej potencjał, który z różnych przyczyn mniej lub bardziej trwałych, nie może się ujawnić. Natomiast model inkluzyjny proponowany jest osobom, którym ich ułomność nie pozwoli na podjęcie pracy w tradycyjnym przedsiębiorstwie. Dzięki pomocy trenerów i opiekunów, także osoby ze znaczącymi problemami mogą być produktywne. Zarówno model inkluzyjny, jak i tranzytowy opierają się na koncepcji *empowerment*, czyli wzmacnianiu potencjału i umiejętności zawodowych (i społecznych), jakie tkwią w każdym człowieku. Dokonuje się to poprzez działanie oparte na relacjach, które oddziałuje w różnych wymiarach: aspekt motywacyjny, który prowadzi do stopniowego wzrostu poczucia własnej wartości, ciągłe uczenie się, obudzenie możliwości drzemiących w człowieku, zdobycie doświadczenia zawodowego. Niezwykle istotny jest także wymiar interpersonalny, nad czym czuwają trener i opiekun zarówno podczas pracy w spółdzielni, jak i poza nią.

Jak już wspomnieliśmy, większość trydenckich spółdzielni socjalnych typu B działa według modelu inkluzyjnego. Z tego względu Urząd Pracy wprowadził ostatnio nowe działanie zwane „18 ter". Jest to dofinansowanie, które pomaga osobom zagrożonym wykluczeniem w przejściu do pracy w firmach prywatnych. Obejmuje ono szkolenie, doradztwo, poradnictwo, wsparcie i pomoc w skutecznym przejściu do nowej firmy. Zwrotowi podlega 70% kosztów zatrudnienia pracownika spółdzielni lub współpracowników zewnętrznych. Świadczenie przysługuje na okres maksymalnie 6 miesięcy (z zasady jest to ostatnich 6 miesięcy procesu integracji zawodowej). Również i w tym przypadku środki te są przyznawane na podstawie osiągniętych rezultatów, czyli wtedy, gdy dana osoba zostanie przyjęta do pracy na czas nieokreślony lub na czas określony, ale nie krótszy niż rok. Wydatki na działania związane z „przejściem" nie przewidują pokrycia kosztów pracy samej osoby zagrożonej wykluczeniem.

Na zakończenie tego rozdziału przedstawimy wyniki badania przeprowadzonego przez Sarę Depedri dotyczącego oszczędności środków publicznych uzyskanych dzięki wykorzystaniu narzędzi aktywnej polityki na rynku pracy przez

spółdzielnie socjalne typu B zarówno w ramach „Działania 18" (w przeszłości noszącego nazwę Działania 9), jak i w ramach innych form wsparcia ze strony państwa. W trwającym cztery lata badaniu (od 2003 do 2006) uwzględniono różnicę między wartością dofinansowania i zwolnień podatkowych a zyskami osiągniętymi z tytułu mniejszych wydatków na świadczenia socjalne, zasiłki i renty. Oprócz powyższych elementów policzono także dochody samorządów z tytułu podatku dochodowego (bowiem osoby zagrożone wykluczeniem stają się podatnikami) i VAT-u zapłaconego przez spółdzielnie. Z analizy tej wynika, że każdego roku jedna osoba zagrożona wykluczeniem przyjęta do pracy w spółdzielni socjalnej generuje oszczędności dla budżetu samorządowego średnio w wysokości 5.000 euro. W omawianym okresie, gdy prowadzono ww. badania, w spółdzielniach socjalnych znalazły pracę 194 osoby.

Pracownik Urzędu Pracy, z którym rozmawialiśmy, stwierdził, że w przyszłości środki z budżetu prowincji na „Działanie 18" powinny wzrosnąć. Urząd stara się bowiem inwestować przede wszystkim w konkretne działania pomocowe. Oto fragment jego wypowiedzi: *Nasze spółdzielnie mają już ponad 15 – i 20-letnie doświadczenie w zakresie integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem i potrafią to robić. Działanie „18 ter" jest czymś zupełnie nowym, więc jeszcze nie możemy stwierdzić, czy się sprawdzi, czy nie. Zaprezentowaliśmy je dopiero 2 tygodnie temu. Jak wszystkie nowości, najpierw przeraża, a potem przyciąga. To kolejna szansa dla spółdzielni socjalnych i osób zagrożonych wykluczeniem.*

Działanie „18" ma wzmocnić rolę spółdzielni socjalnej jako agencji zatrudnienia. Mając to na względzie, po analizie sytuacji sektora ekonomii społecznej w regionie Trydent, założono, że niektóre spółdzielnie mogłyby się wyspecjalizować w roli mediatora w trzecim sektorze i na rynku otwartym. Biorąc pod uwagę determinację Urzędu Pracy w tej strategii wnioskujemy, że w krótkim czasie rozpowszechniłyby się w Prowincji trzy modele spółdzielni socjalnych: tranzytowe, gdy spółdzielnia jest pracodawcą tymczasowym, średnio na trzyletni okres; inkluzyjne, gdy spółdzielnia staje się stałym miejscem pracy dla danej osoby zagrożonej wykluczeniem na rynku pracy i te najnowsze, wyspecjalizowane w pośrednictwie na rynku pracy, świadczące różnorodne usługi mediacji w procesie przechodzenia danej osoby z pracy chronionej do pracy na rynku otwartym. Ostatnie te organizacje byłyby czymś w rodzaju spółdzielczych agencji pracy, zajmujących się szeroko pojętym pośrednictwem. Tego typu spółdzielnia mogłaby się stać swoistym ogniwem łączącym rynek tradycyjny i spółdzielczy.

DZIAŁANIE 19

„Działanie 19" to trydencka wersja tzw. prac społecznie użytecznych, a jego celem jest zatrudnianie osób bezrobotnych na czas określony, wynoszący od 4 do maksymalnie 10 miesięcy. W kolejnym roku dana osoba może się ponownie ubiegać o taką pracę. Po 5 latach musi nastąpić rok przerwy, aby dać tym samym szansę innym osobom na skorzystanie z tego narzędzia.

Działanie jest skierowane do: osób powyżej 35 roku życia, które od ponad 12 miesięcy pozostają bez pracy; osób w wieku 50+, które nie mają pracy od 3 miesięcy; bezrobotnych osób niepełnosprawnych w rozumieniu ustawy nr 68/99 (zaświadczenie o niepełnosprawności); osób bezrobotnych, które nie mogą znaleźć zatrudnienia ze względu na wykluczenie społeczne lub niepełnosprawność fizyczną, umysłową lub sensoryczną posiadających stosowne skierowanie z pomocy społecznej i/lub od lekarza, bezrobotnych z rodzin o najniższych gwarantowanych dochodach posiadających stosowne skierowanie z pomocy społecznej i/lub od lekarza.

Proponowana praca tymczasowa dotyczy najczęściej zajęć związanych z utrzymaniem i doglądaniem terenów zielonych, prac porządkowych w archiwach, pomocy w opiece nad podopiecznymi przebywającymi w Domach Opieki lub pozostających we własnych domach (system opieki domowej), ochrony i dozoru obiektów sportowo-rekreacyjnych, świetlic, ognisk, domów kultury i innych placówek zarządzanych przez samorządy.

Obecnie tego typu projekty realizowane są w 15 gminach na terenie Prowincji, a ich łączna wartość wynosi blisko 1 300 000 euro[7]. Urząd Pracy finansuje ww. działalność w postaci zwrotu kosztów zatrudnienia w wysokości 70%. Pozostałe 30% pokrywają gminy. W przypadkach osób, których niepełnosprawność określa się na poziomie ponad 80%, Urząd Pracy finansuje 100% kosztów ich zatrudnienia.

[7] Dane z Urzędu Pracy

Oprócz zwrotu kosztów zatrudnienia osób spełniających warunki określone w przepisach, z Działania 19 pokrywany jest koszt pracy kierownika drużyny – w projektach, w których bierze udział zespół składający się przynajmniej z 3,5 osób (1 osoba w niepełnym wymiarze godzin) – oraz przewidziane są dodatkowe środki dla koordynatora projektu w wysokości 13% przyznanego dofinansowania. Oprócz tego, że osoby objęte tym działaniem otrzymują możliwość zarobku, mają również okazję, aby dać się poznać i móc wejść na rynek pracy. Koordynator projektu ma za zadanie obserwować podejście podopiecznego do pracy, jego motywacje, umiejętności i możliwości.

Także w przypadku Działania 19 zadania są zlecane spółdzielniom pracy oraz socjalnym w drodze przetargu dla podmiotów spółdzielczych na mocy Ustawy władz prowincji nr 32 z dnia 27 listopada 1990, rozdział III, art. 7 ust. 1 (załącznik nr 1).

Po zakończeniu projektu jego koordynator wskazuje spółdzielniom pracowników, którzy wykazują chęć dalszej pracy.

W 2013 r. w Biurze Zatrudnienia w gminie Rovereto złożono 313 podań o zatrudnienie w ramach Działania 19. Wśród wnioskodawców było 74 bezrobotnych między 35 a 50 rokiem życia, 68 osób w wieku 50+, 42 osoby niepełnosprawne i 129 osób zgłoszonych przez lokalne ośrodki pomocy społecznej i zdrowotnej (ośrodki walki z alkoholizmem, narkomanią, pomoc społeczna). Z biegiem lat liczba podań rosła. W 2014 roku gminie udało się zapewnić pracę 68 osobom.

W sumie osoby bezrobotne zostały zatrudnione przy 13 projektach: 6 z nich dotyczyło prac związanych z poprawieniem wyglądu miasta (opieka nad pomnikami, utrzymanie terenów zielonych), 3 – pracy w muzeach i 4 – porządkowania dokumentów (w biurach urzędu gminy, w bibliotece i w archiwum historycznym).[8]

W praktyce wygląda to tak, że osoby zainteresowane w okresie listopad-grudzień zapisują się na stosowne listy w Biurach Zatrudnienia. Biura przesyłają informacje do Urzędu Pracy, który we współpracy z gminą ustala kolejność kandydatów uwzględniając charakter problemów tych osób. Następnie, w miarę możliwości, osobom z listy proponuje się konkretną pracę.

Zlecenia przyznawane są lokalnym spółdzielniom w drodze przetargu skierowanego wyłącznie do spółdzielni pracy i spółdzielni socjalnych (lub konsorcjów spółdzielni) na mocy Ustawy władz prowincji nr 32 z dnia 27 listopada 1990, rozdział III, art. 7 ust. 1 (załącznik nr 1).

Od początku 2014 r. na terenie gminy Rovereto w ramach Działania 19. pracują 4 spółdzielnie. Organizacje te od lat współdziałają z gminą i znane są urzędnikom pracującym w ramach Działania 19. Jeden z nich mówi tak: *Uważam, że spółdzielnia jest bardzo skutecznym podmiotem w tego typu działaniach, gdyż nie jest nastawiona na zysk. Jakość pracy świadczonej przez te organizacje jest wyśmienita. Z biegiem lat spółdzielnie bardzo się rozwinęły. Znamy je. Stale monitorujemy pracę, którą* wykonują. *Można więc mówić o ścisłej współpracy między gminą a spółdzielniami.*

W dalszej części ten sam urzędnik wypowiedział się na temat efektywności samego Działania. Jego opinia potwierdza w części wnioski z analizy przeprowadzonej przez Sarę Depedri, mimo że jej badanie dotyczyło nieco stabilniejszej formy integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem, jaką było zatrudnienie ich w spółdzielni socjalnej w ramach Działania 18. *Ogólnie oceniam te działania jako bardzo efektywne. Są bardzo opłacalne. Przeprowadziliśmy analizę kosztów pracy w ramach tego działania i porównaliśmy je z kosztami, jakie musielibyśmy ponieść, zlecając te prace firmom prywatnym. I okazało się, że prace, które wykonujemy w ramach Działania 19, opłacają się również w wymiarze ekonomicznym. Ponadto dajemy pracę tym, którzy mogą pracować, realizować się, sami rozwiązywać swoje problemy. W dodatku nie domagają się płacy minimalnej. Działanie jest bardzo skuteczne. Jeśli jest dobrze zarządzane dzięki ścisłej współpracy, nadzorowi i kontroli, to przynosi zysk także samorządowi. Jeśli i my, samorządowcy, się zaangażujemy, to efekt jest murowany!*

Zarówno w przypadku Działania 18 i 19, jak i Progettone podstawowe założenia są bardzo podobne: skuteczność tych narzędzi aktywnej polityki na rynku pracy pod względem ekonomicznym i społecznym (zachowanie pracy przez osobę zagrożoną wykluczeniem) może być osiągnięta wtedy, kiedy zapewni się i zadba o dobrą współpracę między samorządami a spółdzielniami i/lub konsorcjami spółdzielni.

W ramach Działania 19 w gminie Ton pracuje 6 osób: 2 byłych bezrobotnych, 2 osoby upośledzone umysłowo, 1 osoba wykluczona ze względu na problemy z uzależnieniem i 1 szef zespołu. Są oni zatrudnieni na umowy o pracę w niepełnym wymiarze godzin przez okres 7 miesięcy. Ich działalność związana jest z głównie z poprawianiem wyglądu gminy poprzez utrzymanie terenów zielonych (ogrody, parki i cmentarze), dbałość o pobocza (koszenie trawy, wycinka drzew), wykony-

[8] Dane przekazane przez Gminę Rovereto

wanie innych drobnych prac w obrębie dróg i chodników na terenie gminy oraz utrzymanie szlaków na terenie gminy. Łączna wartość zaplanowanych prac wynosi 60 795,43 euro. W ramach Działania 19 władze prowincji finansują projekt w wysokości 41.318,49 euro.

W załączniku nr. 6 przedstawiamy uchwałę gminy, w której aprobuje ona ww. projekt. W tym samym załączniku znajduje się także umowa zawarta między gminą, a spółdzielnią (w tym przypadku socjalną), która ten projekt realizuje.

Jest to standardowa umowa, jaką zazwyczaj samorządy podpisują ze spółdzielniami działającymi w zakresie prac użyteczności publicznej. Zastosowanie ujednoliconych formularzy upraszcza relacje między samorządami, spółdzielniami, a Urzędem Pracy.

W Gminie działają jeszcze 2 spółdzielnie zaangażowane w Progettone, działanie, o którym będzie mowa w następnym rozdziale.

Pani Burmistrz Gminy Ton podkreśla rolę spółdzielni w Gminie i bezpośrednie zaangażowanie samorządu w promowanie tego rodzaju działalności*: Jesteśmy bardzo usatysfakcjonowani ze współpracy ze spółdzielniami. Są one elastyczne i możemy im zlecać bezpośrednio zadania bez przetargu, dzięki ustawie Prowincji.*[Ustawa władz prowincji nr 32 z dnia 27 listopada 1990, rozdział III, art. 7 ust. 1 (załącznik nr 1). – przypis autora] *Angażujemy się także bezpośrednio promując model spółdzielni, w który wierzymy. Już zorganizowaliśmy kilka eventów promocyjnych, wieczorami, dla naszych mieszkańców, żeby im wytłumaczyć jak te* organizacje *działają i zachęcić ich do utworzenia spółdzielni na terenie naszej gminy. Na razie takiej nie mamy, ale może wkrótce powstać. Mogła by na przykład świadczyć usługi gastronomiczne dla zwiedzających nasz Zamek. Brakuje nam takiej usługi, a wydaje nam się, że jest na nią popyt.*

PROGETTONE

W 1989 r. autonomiczna prowincja Trydent opracowała „Specjalny projekt na rzecz zatrudnienia przy pracach prowadzących do podniesienia walorów turystycznych i ekologiczno-przyrodniczych" – tzw. Progettone – który miał rozwiązać naglący problem bezrobocia wywołany restrukturyzacją i zmianami w przemyśle, jakie dokonywały się wtedy na terenie Prowincji.

Był to czas, w którym zamykano wiele zakładów i redukowano personel. W trudnej sytuacji znalazły się głównie osoby powyżej 50 roku życia, które nie były w stanie znaleźć sobie nowej pracy. Głównym celem projektu było, i pozostaje do dzisiaj, stworzenie miejsc pracy osobom, które pracę utraciły, do momentu, aż osiągną wiek emerytalny. Jeden z kierowników szczebla prowincjonalnego zapowiada, że wkrótce warunek wiekowy zostanie zmieniony, aby z Progettone mogli skorzystać również ludzie młodzi, których we Włoszech (i w Trydencie) wyjątkowo dotknął kryzys na rynku pracy.

Koncepcja szukania miejsc pracy w sektorze związanym z ochroną przyrody wywodzi się z pewnej wrażliwości na te zagadnienia. Ujawniła się ona zasadniczo po katastrofie w Valle di Sava, kiedy to w 1985 r. wody w osadnikach kopalni Prestavel przerwały wały i 160 m3 błota zalało niewielką miejscowość Stava w gminie Tesero, w skutek czego 268 osób poniosło śmierć. Rok po tym wydarzeniu przyjęto Progettone. Była to całkowicie nowa – w skali całego kraju – inicjatywa w zakresie aktywnej polityki na rynku pracy, która łączyła w sobie dążenie do integracji zawodowej osób pozostających bez pracy z chęcią zatroszczenia się o walory środowiskowe. Tego typu dofinansowanie miało zapobiegać tragediom podobnym do tej, jaka wydarzyła się w Stava, i sprawić, że terytorium prowincji stałoby się bardziej atrakcyjne zarówno dla mieszkańców, jak i dla turystów przyjeżdżających do Trydentu.

Wszyscy nasi rozmówcy uznali, że Progettone nadal pozostaje niezwykle innowacyjnym narzędziem aktywnej polityki na rynku pracy. Podobnie jak w przypadku Działania 19, również Progettone zalicza się do kategorii prac społecznie użytecznych. W 2012 r. władze prowincji podniosły wiek, w którym można ubiegać się o udział w projekcie. Obecnie jest to 49 lat dla kobiet i 53 lata dla mężczyzn (wcześniej odpowiednio 45 i 50) – chodzi o wiek w chwili utraty pracy. Ponadto należało przez 2 lata korzystać z zasiłku (w wysokości około 70% wysokości wynagrodzenia pobieranego w trakcie pracy). Ponadto ubiegający się powinien mieszkać i być zameldowanym w prowincji Trydent przez co najmniej 5 lat (bez przerwy) bezpośrednio poprzedzających zwolnienie z pracy lub przez 10 lat (w ciągu całego życia), ale – w tym drugim przypadku – przynajmniej przez ostatni rok powinien mieszkać i być zameldowanym

w Trydencie. Powinien również być osobą bezrobotną i w momencie zwolnienia mieć co najmniej 15-letni staż pracy, rozumiany jako okres płacenia składek.

Kolejną zmianą, wprowadzoną w 2013 r., jest zasada pierwszeństwa wobec osób, którym pozostało 5 lat do emerytury. Stało się tak dlatego, że w ostatnich latach znacznie wzrosła ilość wniosków (ze względu na trudności na rynku pracy), natomiast dostępne fundusze, a w konsekwencji również i miejsca pracy, pozostały mniej więcej na tym samym poziomie.

Warto ponadto zaznaczyć, że w 2013 r. we Włoszech wprowadzono ustawę, która podwyższa wiek emerytalny, co sprawia, że mniej ludzi w najbliższym czasie zakończy udział w Progettone. Przed tą reformą średnio około 100-120 osób rocznie przechodziło na emeryturę, czyli kończyło udział w projekcie. W roku 2013 takich osób było tylko 12[9].

Zgodnie z Ustawą Prowincjonalną 32/90 (tłumaczenie w załączniku nr 1) prace w ramach Progettone są powierzane spółdzielniom pracy zrzeszonym w CLA, po uzgodnieniu z Biurem ds. Ochrony i Konserwacji Przyrody autonomicznej prowincji Trydent.

Również w tym przypadku zakres prac jest podobny do tego z Działania 19, czyli chodzi głównie o wykonanie i utrzymanie szlaków turystycznych, terenów rekreacyjnych i miejsc biwakowych, wykonanie i utrzymanie ścieżek rowerowych, melioracje i przywracanie do stanu właściwego terenów zniszczonych, opuszczonych kamieniołomów i hałd, realizację terenów sportowych, parków miejskich i tematycznych, odzyskiwanie i waloryzację terenów o szczególnych walorach środowiskowych, przywracanie użyteczności obszarom przylegającym do rzek, strumieni i jezior, realizację zieleni na nasypach, rozjazdach ulicznych, wysypiskach śmieci oraz inne podobne działania w zakresie ochrony środowiska (oszczędność energetyczna, zaopatrzenie w wodę), działalność związaną z dozorem i ochroną, drobne prace naprawcze, prace porządkowe w muzeach, zamkach, bibliotekach i parkach. Pełna lista tych prac jest zawarta w przytaczanej już Ustawie Prowincjonalnej 32/90.

Władze Prowincji przewidziały możliwość zakwalifikowania do udziału w Progettone osób zagrożonych wykluczeniem w tzw. „Progettone Sociale", działającym podobnie jak Progettone, ale angażującym w realizację spółdzielnie socjalne (a nie pracy), ze względu na ich szczególną specjalizację organizacji pracy osób zagrożonych wykluczeniem. Przykładem takiej osoby jest jeden z naszych rozmówców. Pracował w firmie, którą zamknięto. Po dwóch latach pobierania zasiłku został objęty programem Progettone, w ramach którego pracuje od 5 lat. W tym czasie zmienił już 3 spółdzielnie. Ostatnia zmiana była wynikiem wypadku drogowego, jakiemu uległ i na skutek którego został zakwalifikowany do grupy osób zagrożonych wykluczeniem. W ten sposób przeszedł ze spółdzielni produkcyjnej zrzeszonej w Konsorcjum CLA do spółdzielni socjalnej należącej do Konsorcjum Consolida. Pracuje obecnie jako stróż w parku i jest bardzo zadowolony ze swojej pracy. Ogólnie uważa swój udział w Progettone za bardzo pozytywne doświadczenie.

Obecnie tym działaniem objętych jest 1.350 pracowników, z czego 200 zakwalifikowano do tzw. Progettone Sociale (jak przypadek osoby, który opisano powyżej). W tej kategorii wykonuje się prace jeszcze prostsze, bardziej chronione, a drużynom składającym się z osób wykluczonych towarzyszą osoby mające duże doświadczenie zarówno w wykonywaniu tego typu prac, jak i w towarzyszeniu takim osobom.

Obecnie całkowita liczba osób objętych Progettone jest około dwa razy większa w porównaniu z rokiem 2007[10].

W ramach projektu pracuje 110 drużyn i 14 koordynatorów będących pracownikami konsorcjów CLA i Consolida, a także 20 pracowników samorządu, którzy są odpowiedzialni za kierowanie pracami. Około 500 osób pracuje przy utrzymaniu zieleni (budowa placów zabaw, przygotowanie i utrzymanie szlaków turystycznych, parków itp.), 700 – w charakterze stróżów (głównie w muzeach i bibliotekach publicznych – są to w większości kobiety). Pozostałe osoby zajmują się drobnymi pracami naprawczymi i konserwatorskimi.[11]

W praktyce, podobnie jak w przypadku pozostałych działań, zainteresowani zgłaszają się do biur zatrudnienia. Te przekazują listę wnioskodawców do Urzędu Pracy. Po tym, jak ten ostatni sprawdzi termin zakończenia okresu przysługiwania zasiłku, zgłasza kandydata do Biura ds. Ochrony i Konserwacji Przyrody. Tam na podstawie złożonych dokumen-

[9] Dane przekazane przez Konsorcjum CLA (Consorzio Lavoro ed Ambiente)
[10] Dane przekazane przez Biuro Konserwacji i Ochrony Przyrody Prowincji Trydent
[11] Dante przekazane przez CLA

tów oraz rozmowy analizuje się doświadczenie danej osoby i jej predyspozycje. Na rozmowach obecni są przedstawiciele konsorcjum CLA i Biura, aby na podstawie uzyskanych informacji móc wybrać dla zainteresowanego najbardziej odpowiednią pracę, również uwzględniając odległość od jego miejsca zamieszkania.

Wspólnym celem władz prowincji i konsorcjum jest w możliwie jak najkrótszym czasie znalezienie właściwego miejsca pracy dla konkretnego kandydata. I to jest właśnie mocna strona Progettone.

Kandydaci zostają następnie zatrudnieni w spółdzielniach, należących do dwóch konsorcjów, na 3-miesięczny okres próbny, po czym zawierają umowę na czas nieokreślony. Wynagrodzenie jest jednakowe zarówno dla osób pracujących przy utrzymaniu zieleni, jak przy stróżowaniu (ok. 1000-1150 euro miesięcznie). W przypadku prac na powietrzu w okresie zimowym zazwyczaj działalność zostaje zawieszana na jeden miesiąc. Wtedy pracownik otrzymuje około 80% pensji w ramach tzw. zasiłku dla pracowników sezonowych.

Na początku roku Biuro Konserwacji i Ochrony Przyrody zatwierdza plan robót, który gwarantuje wszystkim zespołom pracę przez co najmniej 11 miesięcy. Gminy finansują około 20-30% całkowitej wartości prac. Po ukończeniu robót w jednym obiekcie – mowa tu o robotach naprawczych i konserwacyjnych – spółdzielniom zleca się następne zadanie. To kolejny mocny punkt Progettone: elastyczność w dostosowaniu się do pojawiających się okazjonalnie zleceń.

Jest to możliwe głównie dzięki strukturze konsorcyjnej, która zapewnia ciągłość działań, a konsorcjum odgrywa rolę jedynego partnera w kontaktach z samorządem, występując w imieniu spółdzielni członkowskich, i rozdziela pracę sprawiedliwie pomiędzy spółdzielnie. Jak twierdzi pracownik odpowiedzialny za Progettone w konsorcjum CLA: *W ostatnich latach staramy się być jeszcze bardziej elastyczni. Jeśli trzeba wykonać jakąś pracę, robimy to natychmiast. Np. potrzebowano 200 osób na otwarcie Muzeum „Muse" i my szybciutko je znaleźliśmy. 5 lat temu było nie do pomyślenia, żeby osobom zatrudnionym przy stałych zajęciach, zlecać praktycznie z dnia na dzień coś innego.*

Prowincja płaci konsorcjum, które – w zależności od zlecenia – zatrzymuje około 10% jego wartości. Konsorcjum zleca uzgodnione w ramach planu robót prace zrzeszonym w nim spółdzielniom. Kryteria przyznawania zleceń poszczególnym spółdzielniom są następujące: terytorialny zasięg działania, doświadczenie, odpowiednie przygotowanie sprzętu oraz pracowników. Ponadto, według ostatnich ustaleń, całkowita wartość powierzonego spółdzielni zlecenia nie może przekraczać 40% całkowitej wartości jej obrotów. Wynika to z chęci uniknięcia sytuacji, w której spółdzielnie utrzymują się na rynku głównie dzięki Progettone. Żeby stać się członkiem konsorcjum spółdzielnia płaci stałą składkę roczną lub procent od obrotów danej spółdzielni (około 0,5%). W przypadku zleceń bezpośrednich ze strony Prowincji na rzecz konsorcjów, spółdzielnia która otrzymuje dane zlecenie, wpłaca pewną wartość procentową od rocznej wartości wykonanej pracy (średnio od 0,5% do 3%).

Słabą stroną Progettone jest natomiast nie zawsze wysoka wydajność pracowników, o czym mówi ten sam rozmówca: *Wiele można by poprawić... od pracowników możemy wymagać o wiele więcej niż to, co robią do tej pory.*

Mowa tu o pracownikach niewyspecjalizowanych. To dlatego w zespołach, obok osób z mniejszym doświadczeniem, są również tacy, którzy dobrze znają tę pracę. Ponadto sposób wykonania danej pracy jest dobierany tak, aby mogły temu podołać osoby nie mające specjalnego przygotowania. Kierownik Biura ds. Rewitalizacji w trakcie wywiadu stwierdził: *Tak planujemy pracę, aby w miarę możliwości mogli ją wykonać niewyspecjalizowani pracownicy. Na przykład glazury na podłodze nie kładziemy w „pawi ogon" czy inne wyszukane wzory, bo do tego potrzebni byliby fachowcy. Układamy ją prosto lub robimy podłogi z kamyków. Upraszczamy prace, aby mogli pracować wszyscy.*

Pracownicy Biura nadzorują finanse, pilnują terminów i czuwają nad prawidłowym przebiegiem prac. Pracownicy konsorcjum natomiast zajmują się zakupem materiałów i sprawdzają, czy pracownicy poprawnie wywiązują się ze swoich zadań.

Na zakończenie tego rozdziału przedstawimy wypowiedzi dwóch osób, które potwierdzają, jak wielkie znaczenie odgrywa Progettone zarówno w zakresie ochrony środowiska, jak i ze względu na swój aspekt społeczny.

W opinii Kierownika Biura Konserwacji i Ochrony Przyrody: *Pracownicy ci, odkąd wszedł w życie Progettone, zmienili nieco wygląd naszego regionu, jako że razem wykonaliśmy wiele prac: od szlaków turystycznych i ścieżek rowerowych po miejsca biwakowe... prace te wymagały sporych nakładów finansowych, ale zwróciły się w postaci nowego, lepszego wizerunku. Progettone wciąż pozostaje narzędziem innowacyjnym. Od pierwszego maja zmieni się nazwa projektu, który już nie będzie nazywał się Progettone, ale „Usługi na rzecz wsparcia zatrudnienia i ochrony środowiska". To dlatego, żeby jeszcze bardziej podkreślić znaczenie pracy (...) Do tej*

pory nie brakowało środków. Choć uważam, że wcale nie potrzeba ich więcej. Należy bowiem zachęcać firmy prywatne, by zatrudniały pracowników, i wspierać je w poszukaniu innowacji. Nie uważam też, żeby można było dziś znaleźć nowe rodzaje prac, nie wchodząc w konflikt z sektorem prywatnym. W przyszłości Progettone stanie się jeszcze bardziej elastyczny i spersonalizowany. Będą mogli z niego skorzystać ludzie młodzi pozostający bez pracy i będzie to odpowiedź na pojawiające się obecnie problemy społeczne.

Z tej rozmowy wynika jeszcze jeden istotny aspekt, a mianowicie uznanie przez firmy prywatne znaczenia tego projektu. Dzieje się tak między innymi dlatego, że samorząd Prowincji stara się nie ingerować w te obszary rynkowe, w których działa sektor prywatny.

Na sam koniec jeszcze wypowiedź pracownika zatrudnionego w ramach Progettone Sociale, o którym wspomnieliśmy na początku rozdziału: *Nie czuję się pracownikiem chronionym. Wszyscy powinni mieć prawo do pracy!*

PODSUMOWANIE WYNIKÓW BADANIA FOKUSOWEGO PRZEPROWADZONEGO WŚRÓD PRZEDSTAWICIELI CZŁONKÓW ZAŁOŻYCIELI 3 POLSKICH SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH POD KĄTEM MOŻLIWOŚCI WPROWADZENIA MODELU TRYDENCKIEGO

Badanie zostało przeprowadzone poprzez realizację 3 grup fokusowych (czyli tzw. zogniskowanych wywiadów grupowych) z przedstawicielami członków założycieli 3 inicjatyw projektowych z Aleksandrowa Kujawskiego, Golubia-Dobrzynia oraz Markowic. W spotkaniach uczestniczył także Prezes Stowarzyszenia na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, które jest liderem projektu „PWP Od wykluczenia do zatrudnienia – adaptacja zawodowa osób w trudnej sytuacji życiowej" realizowanego na terenie tych gmin oraz wsi Markowice.

Uczestnicy spotkań wysoko oceniali funkcjonujący w Trydencie model spółdzielczości socjalnej biorąc pod uwagę jego poziom rozwoju, skalę, dopracowanie i środki na działania. Zauważali przy tym, że jest dużo do zrobienia w zakresie rozwoju spółdzielczości socjalnej w Polsce zarówno od strony formalnej (przepisów, ustaw itd.), organizacyjnej (np. dopracowania współpracy lokalnej), merytorycznej (np. w postaci znalezienia odpowiednich ludzi mających wizję i doświadczenie, lub wykształcenia takich osób) oraz takiego kształtowania założeń polityki ekonomii społecznej, aby przedsiębiorstwa społeczne i przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą wzajemnie się uzupełniali na rynku, nie stanowiąc dla siebie bezpośredniej konkurencji (co jest szczególnie ważne w małych miejscowościach, gdzie rynek usług jest bardzo ograniczony). Jak wynika z wywiadów z rozmówcami włoskimi – ten aspekt brany jest pod uwagę także przez samorządowców z Prowincji Trydent.

Uczestnicy grup fokusowych mają przy tym świadomość, że polski model dopiero się kształtuje, dlatego wypracowując własne rozwiązania, warto korzystać z dobrych, sprawdzonych wzorców w takim zakresie, w jakim można je zaimplementować na polskim gruncie.

Analizując wyniki badania podzieliliśmy je na trzy główne obszary tj.:

- tematy dotyczące skali krajowej – kwestii ustaw, przepisów, wymiarów kulturowych i kapitału społecznego,
- współpracy międzysektorowej,kwestii tworzenia konsorcjów (instytucji nadrzędnych), wsparcia lokalnego poprzez możliwość zlecania prac podmiotom ekonomii społecznej przez jednostki samorządowe),
- tematy dotyczące problemów wewnętrznej konkurencji na lokalnym rynku pracy.

Osoby, które wzięły udział w spotkaniu grupy fokusowej zwróciły uwagę na niedostatki przepływu informacji o beneficjentach korzystających z różnych typów i źródeł pomocy. Pojawiła się opinia, że we Włoszech jest lepszy przepływ informacji. W Polsce wsparcie osób bezrobotnych i wykluczonych realizowane jest na różnych szczeblach samorządu (Urząd Pracy na poziomie powiatowym, pomoc społeczna na poziomie gminnym). Jak informuje Dyrektor jednego z Powiatowych Urzędów Pracy: *I z tego tytułu, że Urzędy Pracy są w powiecie, a ośrodki pomocy społecznej są w gminach, już nie jest kompatybilne, mimo, że podlegamy pod jedno ministerstwo, to nie ma takiej ścisłej współpracy.* Urzędnicy wspomagają się poprzez nieformalną współpracę (co jest możliwe tylko w mniejszych miejscowościach), ale brakuje im jednolitej platformy wiedzy o beneficjencie, w której zebrane by były informacje o wszystkich narzędziach i środkach pomocowych zaoferowanych danej osobie niezależnie od typu instytucji dostarczającej tę pomoc. Jeden z Prezesów spółdzielni socjalnej podaje

przykład: *Ja widziałem takie fajne rozwiązanie w Szwajcarii, że np. takie rodziny kwalifikowane, one miały swoje karty i tam była rejestrowana każda pomoc, czyli jeżeli ktoś do mnie przychodzi i ja mogę widzieć jaką on pomoc otrzymuje i jest to monitorowane, ja mogę podejmować wtedy decyzje, czy w takiej sytuacji pomóc, czy nie.* Rozmówcy wspominają, że w przeszłości tworzone były narzędzia, których celem była integracja wiedzy o beneficjencie środków pomocowych, jednak prace te nie zostały doprowadzone do końca. Jako jeden z powodów zatrzymania prac wskazują zapisy dotyczące ochrony danych osobowych, których obecna konstrukcja bardzo utrudnia, czy wręcz uniemożliwia gromadzenie tej wiedzy. Rozwiązaniem tego problemu byłoby wprowadzenie zapisów ustawy regulujących tę kwestię.

Uczestnicy grup fokusowych wskazują, że należy wykorzystać wiedzę zaczerpniętą z Włoch i kształtować przepisy prawa, które będą wspierać ekonomię społeczną w Polsce. Starosta jednego z powiatów mówi: *Włoskie doświadczenia powinny być przez nas przetrawione i gdzieś wykrzyczane naszym rządzącym. Cały czas nie mamy u nas takich narzędzi prawnych jakie mają Włosi. Nie chodzi mi tutaj o kwoty wolne od podatku. Spółdzielczość socjalna na tę chwilę trochę się rozbija o rafy wszystkich innych przepisów. Jak porównamy przepisy determinujące ukształtowanie rynku pracy ... patrząc na cały rynek pracy niewiele wartości dodanej mamy. Byłoby dobre (jak w 18-ce włoskiej) gdyby pewne koszty pracy zostały dostrzeżone przez ustawodawców i gdyby to pokrywali. Musimy postulować. Będzie dużo spółdzielni, będą takie stowarzyszenia jak wasze. Powinniśmy tutaj atakować polityków, interpelować, bo to na szczeblu centralnym cały system się ustala i jego kształt nie od nas zależy.*

Uczestnicy spotkań wskazują także na niski poziom kapitału społecznego w Polsce. W związku z tym niezwykle ważna wydaje się edukacja dotycząca m in. praw i obowiązków osób tworzących nowe podmioty (np. spółdzielnie socjalne, stowarzyszenia). Ich uwarunkowania prawne są znacząco bardziej skomplikowane niż np. w przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej. Osoby planujące stworzenie spółdzielni muszą być w pełni świadome odpowiedzialności, która na nich będzie spoczywała. Rozmówcy zauważali, że w ich praktyce zawodowej sporo było przypadków zainteresowania stworzeniem spółdzielni socjalnej w celu otrzymania stanowiska prezesa spółdzielni oraz wykorzystania profitów związanych z taką inicjatywą, natomiast brak było wiedzy na temat odpowiedzialności i obowiązków związanych z zarządzaniem spółdzielnią. Jak zauważył Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy: *To co my doświadczyliśmy przy tworzeniu spółdzielni socjalnych, często ludzie na samym początku chcą zakładać spółdzielnie, bo nie mają świadomości swoich praw i obowiązków. Kiedy zaczyna się z nimi na ten temat rozmawiać, jakie obowiązki, bo to nie jest tylko, że ja jestem teraz prezesem, jakie obowiązki, to wtedy część się wycofuje. Bo jak byśmy tak szczerze porównali metodą zero-jedynkową spółdzielnię socjalną i działalność jednoosobową, to działalność jednoosobowa jest dużo prostsza.* Swoją opinią podzieliła się także Przedstawicielka Starostwa Powiatowego*: Boję się, że w spółdzielczości może tak być, że on chce być prezesem, on chce być kimś ważnym, kimś, kto przewodzi, ale nie zdaje sobie sprawy, ile to kosztuje wysiłku.*

Innym ważnym elementem mającym wpływ na funkcjonowanie i przyszłość spółdzielni socjalnych są ludzie, którzy je tworzą i którzy muszą posiadać wiedzę i wizję. Pracownik jednego z Powiatowych Urzędów Pracy mówi: *W każdej spółdzielni jest potrzebna idea, jest potrzebny człowiek, który ma koncepcję. Tu w Markowicach mamy księdza Jacka, który od początku wiedział jak ta spółdzielnia ma wyglądać.* Dyrektor jednego z Urzędów Pracy dodaje: *Kluczowym jest nie tylko poszukać ludzi, ale poszukując wśród tych ludzi pomysłu racjonalnego, dającego płynność finansową.*

Rozmówcy wskazują, że w Polsce brakuje wzajemnego zaufania i dlatego część inicjatyw nie przeradza się w spółdzielnie socjalne. Jak opisuje Dyrektorka jednego z Urzędów Pracy: *Gdy dochodziło do założenia, burmistrz Mogilna też proponował budynek na przedszkole, czy na klubik dziecięcy, jednak te osoby nie zaufały sobie. To był problem. Sobie nie zaufały, że razem potrafią, nie znający siebie. Wyszły takie stereotypy nieufności do drugiego człowieka, a po szkoleniu przychodziły, przecież mieliśmy już dwukrotnie w środkach Funduszu Pracy nasze środki na założenie spółdzielni, na wkład do spółdzielni socjalnej. Jednak te grupy 5 osób jakoś się nie dogadały ze sobą.*

Jednocześnie brakuje chęci uczenia się od innych i powielania wypracowanych przez innych wzorców (pójścia tropem dobrych, udanych przedsięwzięć). Cudze, udane inicjatywy postrzegane są często zawistnie jako chęć „zagarnięcia korzyści dla siebie". Jak wspomina Przedstawicielka Starostwa Powiatowego: *To widać jak jest sołectwo i jak sołtys zaczyna coś robić, to od razu się znajdzie 5 innych, którzy twierdzą, że to na pewno dla siebie zarabia. Od razu już się podkopuje dołki, nie cieszymy się czyimś sukcesem, że robimy coś razem. Ja widzę jak moi sołtysi, jak się zmagają z tym i to ludzie nie mówią, że być może coś dobrego robi, tylko już od razu plotka idzie w świat. A jeszcze jak zobaczą, że żona przy czymś pomaga, to ona na pewno jest zatrudniona i ona na pewno zarabia.*

Innym obszarem nad którym trzeba pracować jest bardzo żmudna zmiana postaw w polskim społeczeństwie w zakresie prac dla dobra wspólnego. Stosowane w okresie PRLu metody prac społecznych, rugowanie własności prywatnej na rzecz własności wspólnej postrzeganej przez wiele osób jako niczyjej, wypaczyły idee myślenia kategoriami wspólnotowymi oraz odpowiedzialność za dobro wspólne. Przedstawicielka Starostwa Powiatowego mówi*: To jest ta rzecz – cały czas praca nad mentalnością, nad formowaniem ludzi i odpowiedzialności za dobro wspólne, cieszenia się tym dobrem wspólnym.*

Uczestnicy wizyty studyjnej zauważają i wysoko cenią istniejący we Włoszech model spółdzielczości socjalnej i pracy na rzecz dobra wspólnego. Dyrektorka jednego z Urzędów Pracy mówi: *Mnie we Włoszech najbardziej podobała się sama istota spółdzielczości, może idealistycznie do tego podchodzę, ale tam wszyscy pracowali na swoje ogólne dobro.*

Uczestnicy spotkania przywołują też przykłady prac społecznie użytecznych wykonywanych w ich gminach, dzięki którym udało się zmienić percepcję tych prac i osób je wykonujących, działających na rzecz dobra lokalnej społeczności:

- *Sprzątają wieś, codziennie idą i sprzątają wieś, oni pracują 10 h tygodniowo, czyli po 2 godz. dziennie. Najpierw byli odbierani jako takie pasożyty, „a tam mają robotę w wiosce, głupca rżną – tak mówiąc kolokwialnie – nic nie robią". Ale teraz ludzie dostrzegają, że oni jednak nie tylko biorą zasiłki z opieki społecznej, tylko coś od siebie dają. Są samorządy gminne, które bardzo chcą prac społecznie użytecznych. Niektórzy burmistrzowie, wójtowie dostrzegają sens tego działania, żeby te osoby jakoś aktywizować.*
- *Też zatrudniamy osoby, znaczy oni przyjeżdżają codziennie z zakładu karnego. Te osoby już się pytają, czy jak one będą zwolnione, czy one będą mogły liczyć tu na zatrudnienie, bo one widzą, że są tutaj normalnie traktowane.*
- *My 3 lata temu przekonaliśmy zakład poprawczy do założenia spółdzielni socjalnej w Poznaniu. Spółdzielnia powstała dla osób od 16-tego do 21-go roku życia została dostrzeżona przez PARP i w konkursie PARP „Kreowanie jutra" razem w Volkswagenem stanęli jako laureaci nagrody.*

Patrząc szeroko na rynek osób wykluczonych zawodowo lub zagrożonych wykluczeniem rozmówcy wskazywali także na jednakowe podejście do osób bezrobotnych, niepełnosprawnych, czy posiadających deficyty społeczne (z powodów psychicznych, karnych, uzależnień itd.). Wypowiadali się następująco:

- *Bo u nas to jest jeden duży worek i nazywa się wykluczeniem społecznym osoby bezrobotne, które pracowały 20-30 lat w jednej firmie, one mają nawyk pracy, tracą pracę, bo się firma rozwiązuje i teraz te osoby bardziej potrzebują tylko zatrudnienia, one są już gotowe do pracy, one są zdolne pracować. I są osoby, które są z różnymi przejściami, natomiast nie są nauczone w ogóle pracy, kultury pracy, odpowiedzialności za działania, są jeszcze przy okazji poranione. Tak samo zresztą jest z niepełnosprawnością.*
- *Dla mnie problem jest taki, żeby nie zbijać wszystkich osób w jeden worek, bo to są i osoby bezrobotne i uzależnione i bezdomne itd.*
- *Zgadzam się z tym, że w Polsce jest problem wrzucania niepełnosprawnych do jednego worka, niepełnosprawnych ruchowo, intelektualnie, to jest bardzo duży problem.*

Warto byłoby rozważyć opracowanie segmentacji całego rynku osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem. Byłoby to narzędzie pomocne do dokonania szacunków ile osób znajduje się w poszczególnych grupach oraz do profilowania osób bezrobotnych – zadania, przed którym stoją obecnie Urzędy Pracy. W wyniku dokonania segmentacji i oszacowania liczebności powstałych grup możliwe byłoby planowanie przedsięwzięć krajowych i lokalnych dostosowanych do potrzeb poszczególnych segmentów bezrobotnych/wykluczonych.

Uczestnicy spotkań zauważają, że silniejsze i dające większą szansę na przetrwanie są przedsiębiorstwa społeczne tworzone na bazie jednostek prawnych. Jak wskazuje jeden z przedstawicieli Powiatowego Urzędu Pracy: *Każdą spółdzielnię socjalną wesprzemy, kiedy jest partner instytucjonalny, tak jak tutaj parafia, gdzie naprawdę widać, że tu się coś dzieje. Te spółdzielnie, które powstają i za nimi stoją jednostki prawne są dużo, dużo silniejsze. Przedstawiciel Starostwa zauważa: My jako powiat chcieliśmy i utworzyliśmy spółdzielnię socjalną. To właśnie samorządy muszą zainicjować to. To muszą być na tyle silni partnerzy, aby przynajmniej dać zaczyn temu. Z biegiem czasu to się będzie rozwijało to ureguluje życie i przepisy prawa uregulują to co się wtedy zadzieje. Natomiast podmioty, które tworzą tę spółdzielnię socjalną muszą być na tyle wiarygodne, silne ekonomicznie i organizacyjnie żeby to się nie rozsypało. Są przykłady tych spółdzielni, które zakładały osoby fizyczne pokazują one, że różnie to bywało. Osoby, które były bezrobotnymi, trwale zostawały bez pracy nie były dość silne ekonomicznie, wytrwałe w tym biznesie żeby go kontynuować. Dlatego ten zaczyn, początek to tacy partnerzy jak samorządy powinny to robić.*

Bardzo ważna jest współpraca międzysektorowa. Z uwagi na potrzebę współpracy międzysektorowej (sektora publicznego, przedsiębiorstw i organizacji trzeciego sektora) można szukać sprawdzonych rozwiązań korzystając z koncep-

cji partnerstwa publiczno-prywatnego i koncepcji klastrów. Partnerstwo publiczno-prywatne to współpraca pomiędzy jednostkami administracji publicznej i samorządowej a podmiotami prywatnymi w sferze usług publicznych. „Zgodnie z definicją zawartą w ustawie PPP (art.1 ust.2), partnerstwo publiczno-prawne można określić jako wspólną realizację przedsięwzięcia, opartą na podziale zadań i ryzyka pomiędzy podmiot publiczny i partnera prywatnego."[12] Koncepcja klastrów to nowy sposób kreowania konkurencyjności przedsiębiorstw. „Klastry są efektywnym sposobem poszukiwania efektów synergii wynikających ze współpracy poszczególnych podmiotów wchodzących w skład tzw. potrójnej helisy (ang. *triple helix*), a więc przedsiębiorcami, nauką i władzami publicznymi. Klastering odgrywa szczególnie ważną rolę w kontekście zwiększania innowacyjności gospodarki, ponieważ we współczesnych modelach procesów innowacyjnych, innowacje są traktowane jako produkt współpracy i interakcji między ludźmi i organizacjami, a ich otoczeniem. Zarówno w krajach uprzemysłowionych, jak i rozwijających się, w ramach polityki klastrowej uruchamiane są różnorodne działania mające na celu stymulowanie rozwoju regionalnego poprzez wspieranie podmiotów gospodarczych w poprawianiu ich pozycji konkurencyjnej. Wzrost zainteresowania klasteringiem obserwuje się także w Polsce, o czym świadczy wiele inicjatyw oraz przedsięwzięć odwołujących się do koncepcji klastra i stosujących to słowo w nazwie."[13] *Uczestnicy spotkań fokusowych mówią: Ekonomia społeczna ma sens, tylko tak, jak u nas, musi to być na poziomie sejmiku czyli województwa, tak jak Trydent jako prowincja (ja to odnoszę u nas do sejmiku), widzi problemy regionu i wdraża pewne rozwiązania łącząc wszystkie instytucje, wszystkie spółdzielnie socjalne, wszystkie fundacje, stowarzyszenia w to działanie, aby ten kapitał ludzki powiększyć, a przede wszystkim samorządy gminne, które dadzą tym ludziom pracę.*

Kolejna kwestia to nadzór nad spółdzielnią i pozostawanie spółdzielni pod patronatem instytucjonalnym. Z jednej strony nadzór i weryfikowanie przestrzegania zapisów ustawowych to elementy konieczne z racji przeznaczania na ten cel niemałych środków publicznych, z drugiej – jak zauważali uczestnicy badania, bez wsparcia finansowego i pomocy instytucjonalnej w znalezieniu zleceń, spółdzielcy często nie radzą sobie na rynku. Dyrektor jednego z Powiatowych Urzędów Pracy podaje przykład: *Podaję ten przykład naszej spółdzielni, która wystartowała na wolnym rynku i jak tylko się skończyło wsparcie, to praktycznie już by nie ujechali. Uważam, że to są ludzie, którzy cały czas potrzebują pomocy i trzeba dać im rynek zbytu.* Rysuje się potrzeba stworzenia instytucji koordynującej, wspierającej w szerokim zakresie spółdzielnie socjalne w okresie inkubacji i w dalszych, post-inkubacyjnych działaniach. We Włoszech takie zadania wypełniają konsorcja. Ich rola jest dla przedsiębiorstw społecznych niezwykle istotna, bowiem wspierają i usprawniają szeroko rozumianą część organizacyjną spółdzielni socjalnych o czym szerzej była mowa w rozdziale DZIAŁANIE 18. Uczestnicy grup fokusowych mówią:

- *Konsorcjum, chwyciło to we Włoszech najbardziej, rzeczywiście brakuje tutaj tego rodzaju instytucji, brakuje tego konsorcjum, dlatego często bywa tak, że spółdzielnie socjalne tworzone są przez osoby, które znają się na jakiejś czynności którą mają wykonywać, natomiast przerasta ich to zarządzanie tą spółdzielnią, bycie prezesem, nie zdają sobie sprawy z ogromu funkcji, które będą na nich ciążyły, dlatego warto by było, żeby takie konsorcjum istniało i żeby w tym zakresie odciążyło chociażby tych członków.*
- *We Włoszech to jest rozbudowane już bardzo, to konsorcjum, które ma opiekę nad tymi spółdzielniami prawną, ale również pozyskuje dla nich zlecenia. Oni oceniają komu zlecenie mogą dać, na ile spółdzielnia socjalna ma możliwości, jakie to zadanie im dają. Czy to nie jest fajna sprawa? To jest takie wzmocnienie spółdzielni i również tej roboty, którą oni wykonują. Bo to wtedy w ramach tych naszych powiatowych struktur można by powołać takie ciało...*

Rozważając powstanie tego typu zrzeszeń czy instytucji koordynujących w Polsce należy myśleć o szerokim zakresie pomocy – od strony prawnej, księgowej, podatkowej, strategiczno-biznesowej, sprzedażowo-marketingowej, itd.

Uczestnicy grup fokusowych rozważali także kwestie relacji spółdzielni socjalnych i przedsiębiorców w kontekście konkurencji na rynku zleceń. Pojawiały się obawy o zaniżanie cen przez spółdzielnie socjalne (ze względu na korzystanie ze wsparcia finansowego), co z jednej strony wyklucza z rynku zleceń część firm działających na zasadach biznesowych lub doprowadza je na skraj bankructwa. Z drugiej strony stosowane przez spółdzielnie socjalne niskie (zaniżone w stosunku do otwartego rynku) ceny, nie są możliwe do utrzymania przez nie po okresie inkubacji, gdy spółdzielnia socjalna zaczyna działać na warunkach rynkowych (bez dotacji). Jest to dla spółdzielni moment kryzysowy ze względu na możliwość utraty dotychczasowych klientów z powodu podwyższenia cen lub – przy utrzymaniu dotychczasowych

[12] http://www.centrum-ppp.pl/ [dostęp: 30 kwietnia 2014 r.]
[13] http://www.mg.gov.pl/Wspieranie+przedsiebiorczosci/Wsparcie+finansowe+i+inwestycje/Klastry [dostęp: 15 kwietnia 2014 r.]

cen – prawdopodobieństwo generowania strat. Dyrektor jednego z Urzędów Pracy nadmienia: *Wystartowali w przetargu i w tym momencie mieli wsparcie projektowe i było dobrze. W momencie kiedy się wsparcie projektowe skończyło, pieniędzy jest mniej, wygrywając przetarg tak stawkę zaniżyli, że po prostu w tej chwili nie są w stanie przeżyć.* Rozmówcy zauważali też jeszcze inny aspekt dotyczący konkurencyjności zleceń. Niekiedy okazuje się, że ceny spółdzielni socjalnych są wyższe, niż firm prowadzących działalność gospodarczą ze względu na przestrzeganie przepisów prawa pracy i podatkowych przez spółdzielnie oraz omijanie niektórych przepisów przez firmy z otwartego rynku (umowy o dzieło i zlecenia oraz zatrudnianie na czarno).

Generalnie rozmówcy uważają, że konieczne jest zachowanie równowagi dającej możliwość współistnienia na rynku zleceń zarówno podmiotów prywatnych, jak i spółdzielni socjalnych. Przedstawiciele starostwa zauważają*:*

- *W poczuciu nawet takiej sprawiedliwości społecznej byłoby źle odebrane, rzeczywiście jako atak, jako konkurencja, a źle jest jeżeliby samorząd konkurencję swojemu podatnikowi robił. Dlatego będziemy się starać wymyślać takie branże, takie nisze, które nikomu bezpośrednio nie stwarzają konkurencji.*
- *My jako samorządowcy musimy patrzeć w ten sposób, żeby nie odbierać komuś jego udziału w rynku. Musimy szukać takich nisz w gospodarce, rynku, żeby na początku nie powodować konkurencji. Szukamy takich rozwiązań, których nie ma na rynku i nie ma niebezpieczeństwa, zagrożenia zabrania komuś miejsc pracy, żeby dać je komuś innemu.*

Samorządowcy i pionierzy spółdzielczości myślą o takich rodzajach prac dla spółdzielni socjalnych, które nie będą zagrożeniem dla lokalnych przedsiębiorców, gdyż dotychczas nie są przez nich wykonywane: *Tutaj już myślimy dla nich o tych rzeczach typu utrzymanie zieleni, przy szosach naszych powiatowych, drogach naszych gminnych, więc praca będzie, o to się nie boimy...* – mówił jeden ze Starostów. Prezes jednej ze spółdzielni opisywał realizowane przez nią prace: *Mamy takie jedno dość duże zlecenie, na początek sprzątanie miasta i zajęcie się zielenią tutaj w Aleksandrowie Kujawskim. I to próbujemy realizować na razie tymi osobami, które posiadamy. Łącznie w projekcie jest 10 osób. Natomiast tym zadaniem zajmuje się 7 osób. Są stażyści i pracownicy. Stażyści są tutaj zatrudnieni z tego projektu wykluczenia. Kierownik Warsztatów Terapii Zajęciowej wymieniał: Ja mam zapisane w komputerze chyba 50 pomysłów na realizację poprzez spółdzielnię. Promocja, profilaktyka, profilaktyka uzależnień jako zadanie własne samorządów chcemy przekazać spółdzielni. Żywienie w szkołach. Jeśli chodzi o kwestię zieleni miejskiej to już mówiliśmy w ramach tej naszej umowy. Rozmawiamy z powiatem, czyli z samorządem szczebla dużo wyższego na temat utrzymania letniego dróg powiatowych. Kwestia korespondencji, gdzie teraz każdy list polecony za potwierdzeniem kosztuje samorząd chyba 6,50 złotych. Więc jeśli spółdzielnia wyposaży się w jakiś skuterek czy rower może to robić pewnie za dużo mniejszą stawkę. Takich możliwości jest więcej. I kwestia parkingu, tego parkingu przed Urzędem. Już też jesteśmy na etapie dogadywania się z powiatem na temat przekazania go spółdzielni. I nie tylko tego. Myślimy o przekazaniu miejsc parkingowych na terenie miasta, też właśnie spółdzielni. Planują także dalsze poszukiwanie prac dotychczas nie wykonywanych przez przedsiębiorców lokalnie: Może część usług nie znalazła tutaj miejscowego promotora i właśnie może tutaj wchodzimy w coś, co dziś importujemy, oczywiście w tej skali mikro. Takich działań można by wymyślić parę, że na pewno dzisiaj są kupowane poza powiatem te rzeczy. Myślimy o tym, żeby wejść w handel internetowy. Mamy na terenie powiatu kilka firm, które sprzedają, są dosyć aktywnymi graczami w internecie, więc nasi ludzie mogliby pakować rzeczy, które są wysyłane, bo to jest cała robota, to nie jest tylko kliknąć. Klika kupujący, ale trzeba się do tego całkiem nieźle przygotować.*

Dalsze, planowane przez inicjatorów spółdzielni socjalnych działania to: świadczenie usług opiekuńczych, remontowo-budowlanych, wykończeniowych, porządkowych oraz gastronomicznych. Jedna ze spółdzielni, która powstała przy parafii będzie także prowadziła w należących do parafii budynkach Dom Rekolekcyjny, w którym będą przyjmowani pielgrzymi odwiedzający Sanktuarium. W Sanktuarium będzie działało muzeum oraz będą sprzedawane pamiątki związane z kultem religijnym. Kolejna spółdzielnia oprócz prac porządkowych, remontowych planuje także odzyskiwanie szkła oraz prowadzenie przedszkola dla dzieci z niepełnosprawnościami. Inicjatorzy spółdzielni mocno podkreślają, że stawiają sobie za cel tworzenie nowych miejsc pracy przy zachowaniu dotychczas istniejących, a więc nie stwarzanie konkurencji lokalnym podmiotom gospodarczym. Spółdzielnia przyparafialna planuje także być ostoją dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu długoletniego bezrobocia, uzależnień czy odbytych kar pozbawienia wolności.

Uczestnicy spotkań dostrzegli i wysoko oceniali obecne w modelu włoskim indywidualne podejście do osób podejmujących pracę w ramach spółdzielni socjalnych. Czas i charakter pracy osób, u których występują deficyty dostosowywany jest do ich indywidualnych możliwości i postępów reintegracji. Przedstawicielka Starostwa Powiatowego podkreślała: *Mnie się podobało we Włoszech to indywidualne traktowanie osób, które podejmują pracę. U nas tego nie ma, u nas jest taki*

i taki przepis i tak trzeba postępować, a tam jeżeli ta osoba po roku czasu zatrudnienia, niepełnosprawna, nie radziła sobie i nie będzie radziła na wolnym rynku, to ona mogła do 3 lat, a jeśli po 3 latach nie, to ona będzie już do końca pracowała w tym zakładzie, bo ona nie rokuje, że będzie mogła samodzielnie pracować. Tego u nas nie ma. U nas są twarde przepisy. Dyrektorka jednego z Urzędów Pracy dodawała: Tam we Włoszech była taka namacalna ta współpraca na rzecz tej spółdzielni, na rzecz tych osób. Bardzo mnie uderzył przykład osoby, która jest niepełnosprawna psychicznie i pracuje najpierw po pół godziny, po godzinie i ten czas pracy jest jej zwiększany, takie to indywidualne podejście do tej osoby. Czasami pomóc jednemu to tak, jak pomóc dziesięciu osobom.

W Trydencie refundacja kosztów zatrudnienia tutorów, coachów i trenerów pracy znacznie usprawnia proces reintegracji społecznej i zawodowej. Dzięki ich pracy następuje identyfikacja umiejętności każdej osoby, wzmacnianie jej elementów pozytywnych oraz indywidualizacja podejścia do pracy tych osób. Takie rozwiązania w dłuższej perspektywie opłacają się administracji publicznej.

Mimo niedoskonałości dotychczasowych rozwiązań (np. w zakresie przepływu informacji), przedstawiciele Urzędu Pracy dostrzegają i mocno podkreślają udane inicjatywy zrealizowane w zakresie ekonomii społecznej, a także pozytywne aspekty wprowadzanych od 1 maja zmian w Ustawie o pomocy społecznej, których „priorytetowym celem jest poprawa efektywności działań wszystkich instytucji i podmiotów działających w obszarze pomocy społecznej dla uzyskania skutecznego wsparcia, umożliwiającego przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych. Proponowane rozwiązania wychodzą naprzeciw najpoważniejszym problemom społecznym takim, jak: ubóstwo, bezrobocie, starzenie się populacji oraz pogłębiająca się dezintegracja grup społecznych”[14]

- *Jeżeli chodzi o wizerunek spółdzielni socjalnej tutaj na tym terenie, uważam, że od samego początku, w ocenie od 1-6 mogę wystawić na 6. Z tego względu, że wszystkie instytucje zewnętrzne, które tutaj działają w tym mieście, czy w tej gminie i w Wagańcu, na prawdę w sposób pozytywny odnoszą się i czują takiego ducha spółdzielczości socjalnej. Zarówno Urząd Pracy czy MOPS, no wiadomo, już nie wspomnę tutaj o Urzędzie Gminy czy Urzędzie Miasta. Wszystkie instytucje nie tylko czują, ale także służą pomocną radą i dobrze się z tymi instytucjami współpracuje.*
- *Ja tu generalnie, oczywiście widząc te wszystkie przeciwności, wszystkie bariery, te wszystkie takie przyzwyczajenia, stereotypy, uwarunkowania formalne, powiązania prawne, ja bym widział jednak w spółdzielni socjalnej szanse...*
- *Jak Pan widzi my sobie radzimy, poza wymogami przepisów, bo ja Wójta znam jednego drugiego, wszyscy wkoło się znamy, po prostu chcemy pomagać.*
- *Od 1 maja jak wejdzie w życie ustawa, są jakieś jaskółki do zmiany. Różnie są przez nasze środowisko ocenianie te zmiany, które mają wejść w życie po nowelizacji, ale trzeba może wszystko, co jest dobre, z tego wykorzystać. Współpracujemy, czyli jakoś sobie radzimy, mamy partnerstwa podpisane z pomocą społeczną, mamy przepływ informacji co do naszych klientów, czyli jakoś sobie radzimy, czy musimy sobie radzić, ale nie ma tego w rozwiązaniach systemowych. Może ta zmiana, program Aktywizacja Integracja... Jesteśmy teraz na takim etapie przełomu tych zmian systemowych... nie można być sceptycznym na starcie nowych działań, najpierw trzeba spróbować.*

WNIOSKI: ROLA SPÓŁDZIELCZOŚCI I EFEKTYWNOŚĆ DZIAŁAŃ

Działanie 18 i 19 oraz Progettone zostały opracowane według różnych założeń (inkluzja w ramach spółdzielni vs. przejście na otwarty rynek pracy) i skierowane są do różnych kategorii osób bezrobotnych. Władze Prowincji dysponują również innymi narzędziami, przeznaczonymi dla odrębnych grup beneficjentów, np. ludzi młodych czy imigrantów, ale nie są one przedmiotem zainteresowania niniejszego raportu.

To co jest wspólne dla tych działań, to podejście oparte na współpracy z samorządami oraz fakt, że spółdzielnie działają w oparciu o indywidualne programy przygotowane dla swoich pracowników z myślą o podniesieniu ich zdolności zawodowych i społecznych.

To właśnie na tym aspekcie koncentrują się inwestycje władz samorządowych, które dążą do zapewnienia większego dofinansowania na pokrycie kosztów zatrudnienia trenerów pracy i opiekunów. Charakterystyczną cechą tych dzia-

[14] „Założenia do zmian ustawy o pomocy społecznej” MPiPS, kwiecień 2013

łań jest to, że stymulują one nie tylko rozwój osób bezrobotnych, lecz także rozwój samych spółdzielni. Z perspektywy spółdzielni narzędzia te stymulują popyt na pracę, ale też stwarzają spółdzielniom szansę na to, aby móc wejść w kontakt z samorządami; nawiązane w ten sposób relacje często przekładają się na inne formy współpracy, nie tylko w zakresie prac użyteczności publicznej.

Dzięki pracom w obszarze ochrony środowiska, w turystyce, kulturze i sektorze usług opiekuńczych, ludzie mają możliwość poprawienia swojej sytuacji ekonomicznej, co prowadzi do wzrostu poczucia własnej wartości. Ogólnie rzecz ujmując, wzrasta jakość ich życia. Poprawia się także jakość usług zarówno w odniesieniu do mieszkańców, jak i innych osób, które przyjeżdżają do Trydentu nie tylko w celach turystycznych. Wreszcie poprawia się również wygląd otoczenia.

Mocnymi stronami modelu trydenckiego wydają się być:

- Powszechne uznanie spółdzielczości, jej wartości i zasad działania. W Trydencie spółdzielczość jest historycznie silnie zakorzeniona i uznana przez mieszkańców (wielu z nich czynnie angażuje się jako członkowie, pracownicy czy wolontariusze). W tym zakresie w Polsce potrzebna będzie praca z przekonaniami i negatywnymi konotacjami dotyczącymi spółdzielczości i prac społecznych, o czym mówią uczestnicy 3 grup fokusowych. Przy czym trzeba też przyznać, że nasi rozmówcy już mają na swoim terenie przykłady zmiany percepcji tych prac i osób je wykonujących, więc może się okazać, że ta praca nie będzie aż tak dużym wyzwaniem, jak się to dziś naszym inicjatorom 3 polskich spółdzielni socjalnych wydaje.
- Zasada subsydiarności, na której opiera się międzysektorowa lokalna polityka społeczna. Dzięki współpracy międzysektorowej spółdzielnie są z jednej strony równouprawnionym partnerem zarówno w planowaniu, jak i w realizowaniu działań (z mocy prawa), z drugiej zaś strony, jak np. podkreślali to urzędnik w gminie Rovereto i kierownik Biura ds. rewitalizacji na szczeblu Prowincji, również samorządy uczestniczą w realizacji działań. Są wśród nich urzędnicy samorządowi i pracownicy, którzy dzięki zdobytemu przez lata doświadczeniu, wiedzą, na czym polega praca z osobami zagrożonymi wykluczeniem i znają też metody działania spółdzielni.
- Ścisła współpraca dotyczy również służb lokalnych (społecznych i zdrowotnych), które inicjują proces reintegracji zawodowej w ramach danego działania i zajmują się poszczególnymi osobami, w zależności od kompetencji. Ogólnie należy zwrócić uwagę na ścisłe powiązania, na szczeblu lokalnym, między polityką społeczną a polityką zatrudnienia. W polskim modelu pomocnym narzędziem są możliwości bezprzetargowego zlecania prac spółdzielniom socjalnym założonym przez samorząd, co ułatwia możliwość zatrudnienia osób wykluczonych z rynku pracy.
- Oparte na zaufaniu relacje między spółdzielniami a administracją publiczną, jednak zawsze w poszanowaniu interesów podmiotów prywatnych. Te obszary także w Polsce stanowią istotny punkt etyki zawodowej. Nasi rozmówcy z jednej strony podkreślali, że właśnie fakt, że się znają pomiędzy sobą ułatwia im dobrą współpracę, z drugiej zaś, że dążą do wyszukiwania takich prac dla spółdzielni socjalnych, które nie będą uderzać w lokalnych przedsiębiorców, odbierać im usług, czy zabierać pracowników. Chcą być „dobrymi gospodarzami" na swoim terenie.
- Wrażliwość na problemy ochrony środowiska – jest to silny punkt Prowincji Trydentu. Wrażliwość ta jest również jedną z zasad spółdzielczości.
- Zdolność Urzędu Pracy do zaspokajania potrzeb w krótkim czasie od ich zidentyfikowania. Dzieje się to także dzięki stałej współpracy i dialogowi administracji publicznej z sektorem spółdzielczym i z przedsiębiorstwami prywatnymi.
- Zindywidualizowane działania (np. rozmowy kwalifikacyjne przeprowadzane wspólnie przez przedstawicieli konsorcjów, spółdzielni i władz Prowincji w ramach Progettone).
- Otwartość na innowacje, aktywne poszukiwanie przez samorządy odpowiedzi na potrzeby społeczne. Inwestycje w badania i analizy. Również w tym zakresie zasadniczą rolę odgrywają spółdzielnie, które nie mając nastawienia czysto rynkowego, część swoich dochodów przeznaczają na rozwój ich członków, na dobro społeczności lokalnej i na innowacje w sektorze spółdzielczym.
- Możliwość ustanawiania nowych przepisów lub wprowadzania zmian do pakietów ustaw składających się na politykę społeczną, co jest możliwe dzięki temu, że prowincja ma status autonomii. W Polsce samorządy mają tylko władzę wykonawczą, pośrednio jednak mogą mieć wpływ poprzez raportowanie, wnioskowanie i składanie propozycji do szczebli ustawodawczych. Wiedza na temat modelu trydenckiego, a także wiedza i doświadczenia lokalne mogą im służyć jako przykłady udanych działań i propozycje konkretnych zmian w ustawodawstwie.

- Bogactwo Prowincji, która może sobie pozwolić na zapewnienie ciągłości w finansowaniu działania polityki społecznej
- Właściwa równowaga między aktywną i pasywną polityką na rynku pracy.
- Uproszczenie procedur i wymaganej dokumentacji (zobacz załączniki nr 2,3,4,5,6), co nie tylko ułatwia spółdzielniom dostęp do finansowania, lecz także gwarantuje skuteczniejszy nadzór i kontrolę nad nim.
- Wieloletnie doświadczenie zdobyte przez spółdzielnie i spółdzielnie socjalne w pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem.
- Dobrze zorganizowany i funkcjonujący system konsorcjów oraz działalność Federacji Trydenckiej Spółdzielczości.

Gdybyśmy popatrzyli na rozwój spółdzielczości socjalnej w Polsce przez pryzmat koncepcji cyklu życia stosowanej do analizy organizacji/produktów/przedsiębiorstw, obecny etap rozwoju spółdzielczości socjalnej to etap narodzin stopniowo przechodzący w fazę rozwoju.

Niniejsze opracowanie nie stawiało sobie za cel analizy porównawczej ogólnokrajowej, jego celem było skonfrontowanie działań, opinii i doświadczeń polskich pracowników samorządowych i społecznych, którzy z jednej strony mieli możliwość poznania modelu trydenckiego, a z drugiej sami są już zaangażowani w tworzenie i wspieranie przedsiębiorstw społecznych na terenie swoich gmin i dzięki temu mogli się podzielić swoją wiedzą i doświadczeniami. Opracowanie dotyczy więc wiedzy, praktyki i doświadczeń lokalnych.

Na podstawie opinii naszych rozmówców i pogłębienia modelu trydenckiego wyróżniliśmy działania, które mogłyby wzmocnić rolę spółdzielni socjalnych w Polsce w realizacji aktywnej polityki na rynku pracy. Ze względu na charakter opracowania trzeba mieć świadomość, że nie obejmują wszystkich działań ogólnokrajowych. Na ten przykładowy, powstały w wyniku tego projektu katalog działań składają się następujące tematy:

- Wypracowanie spójnych przepisów prawnych, które będą wspierać rozwój spółdzielni w tym np. rozwiązanie problemów związanych z kwestią ochrony danych osobowych osób korzystających ze środków pomocowych. Przygotowując zapisy dotyczące przetwarzania danych osobowych warto wprowadzić taką formułę w treści zgody na przetwarzanie danych osobowych przez wszystkie instytucje publiczne, aby beneficjent wyrażał ją jednokrotnie zwracając się o pomoc do dowolnej z nich. Co prawda lokalne samorządy i działacze społeczni nie mają możliwości ustawodawczych jednak ze względu na codzienną praktykę mogą być doskonałym źródłem praktycznych informacji, dlatego mogliby uczestniczyć w zespołach roboczych lub konsultacyjnych pracujących nad nowymi przepisami i rozwiązaniami.
- Przygotowanie narzędzi usprawniających przepływ informacji oraz zbierających w jednym miejscu wiedzę o beneficjentach i środkach, z których korzystają (ze wszystkich źródeł).
- Edukowanie osób planujących otworzyć spółdzielnie oraz stałe podnoszenie wiedzy wśród osób prowadzących spółdzielnie socjalne poprzez szkolenia, warsztaty wymiany doświadczeń, stworzenie portalu informacyjnego, promowanie udanych przedsięwzięć jako wzorców dla innych itd.
- Korzystanie w ramach ekonomii społecznej z rozwiązań stosowanych w biznesie, które można zaimplementować w tym segmencie gospodarki, np.: budowanie partnerstw, tworzenie klastrów, przygotowanie segmentacji rynku osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem z uwzględnieniem wszystkich typów wykluczeń i deficytów, funkcjonalne wdrożenie segmentacji i korzystanie z niej jako narzędzia wspierającego rynek podmiotów ekonomii społecznej.
- Szerzenie świadomości dotyczącej spółdzielczości, wiedzy na temat modelu spółdzielczego, pracy dla dobra wspólnego, poczucia odpowiedzialności za dobro wspólne.
- Stworzenie instytucji patronackich – odpowiedników włoskich Konsorcjów, które zajmą się koordynacją współpracy i szeroko pojętym wsparciem dla spółdzielni.
- Wprowadzanie w spółdzielniach socjalnych „miękkich" narzędzi wspierających identyfikację umiejętności i indywidualizację pracy zatrudnionych; zatrudnianie refundowanych trenerów pracy i opiekunów w przypadku zatrudnienia osób z określonymi, znaczącymi problemami osobistymi.
- Rozpowszechnienie wiedzy na temat możliwości zakładania spółdzielni socjalnych osób prawnych wśród polskich samorządów.

PRZYKŁADY KONKRETNYCH ROZWIĄZAŃ, KTÓRE MOGĄ BYĆ WPROWADZONE W SPÓŁDZIELNIACH BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU I WIZYTACH STUDYJNYCH.

Rozdziały mówiące o spółdzielczości w Trydencie oraz o Działaniach 18, 19 i Progettone pokazują szereg przykładów działań, które mogą być zaimplementowane w polskiej spółdzielczości socjalnej i na których można się wzorować dostosowując te pomysły do konkretnych rozwiązań możliwych do wdrożenia na własnym terenie (biorąc pod uwagę zasoby, potrzeby i możliwości danego obszaru).

Przykładowe działania, zainspirowane także rozmowami uczestników wizyty studyjnej i badania fokusowego, mogłyby być następujące:

- **Projekty biznesowe:**

  Usługi i obiekty uatrakcyjniające zasoby samorządu – np. usługi gastronomiczne, sprzedaż rękodzieła, pamiątek (przy zachowaniu równowagi dla działań spółdzielczych i lokalnego biznesu, o czym była mowa w kontekście nie odbierania „chleba" lokalnym przedsiębiorcom). Przykładem mogą tu być działania planowane w Markowickiej Spółdzielni Socjalnej Nazaret, w której pracownicy będą przygotowywać posiłki dla pielgrzymów, a także wyrabiać i sprzedawać pamiątki.

- **Projekty komunalne:**

  Pracownicy spółdzielni socjalnych mogliby pomagać w pracach bibliotecznych miejskich lub gminnych, pracować jako pracownicy ochrony i obsługi obiektów typu muzea, wykonywać prace archiwizacji i digitalizacji różnych dokumentów urzędowych czy bibliotecznych, mogliby zajmować się utrzymaniem czystości i porządku w mieście/gminie i pielęgnacją terenów zielonych. Tu ponownie przykładem są prace Markowickiej Spółdzielni Socjalnej Nazaret wykonywane w ogrodzie przy Sanktuarium.

- **Projekty społecznie użyteczne:**

  – Usługi opiekuńcze dla osób starszych i dzieci, kolonie i obozy letnie i zimowe, zielone szkoły, imprezy okolicznościowe dla dzieci. Tu przykładem może być planowane przedszkole społeczne, które planuje zorganizować od września Spółdzielnia Socjalna Gold Sewis w Golubiu-Dobrzyniu. Natomiast usługi dla osób starszych (dzienne i całodobowe zarówno w domach podopiecznych, jak i w stacjonarnych domach pomocy) będą coraz bardziej potrzebne ze względu na starzejące się społeczeństwo. Innym przykładem są istniejące we Włoszech żłobki i przedszkola o bardzo elastycznej formule, w których istnieje możliwość pozostawienia dzieci na kilka godzin, ale także np. na jedną noc w tygodniu zapewniając im ciepłą, domową atmosferę. W Trydencie działania te są głównie prowadzone przez spółdzielnie socjalne w ramach Działań 18, 19 i Progettone. W Polsce natomiast usługi tego typu świadczone są jako usługi publiczne, albo prowadzone są przez firmy prywatne. Brakuje natomiast w tym zakresie udziału podmiotów z trzeciego sektora.

  – Turystyka społeczna dla osób starszych i niepełnosprawnych. Taka usługa niosła by ze sobą wartości zarówno dla odbiorców, dając im szansę integracji społecznej, jak i dla osób wykluczonych, którzy mieliby możliwość podjęcia pracy po stronie organizatora.

- **Niekonwencjonalne projekty kreatywno-społeczne:**

  – Zapraszanie do współpracy młodych artystów. Poszukiwanie artystów wśród osób zagrożonych wykluczeniem i promowanie ich prac. Można by było w miejscach ciekawych pod kątem turystycznym wystawiać ich dzieła artystyczne, które uatrakcyjniałyby ten obiekt. Przykładem może tu być park w Trydencie, w którym artyści wystawiają swoją sztukę i która jednocześnie jest spojona z naturą. Polskim przykładem może być warszawski Park Rzeźby na Bródnie – prace artystów rozsiane są na terenie Parku Bródnowskiego, nie wszystkie mają charakter stały czy materialny; „rzeźba" definiowana jest jako rodzaj dynamicznej artystycznej wypowiedzi; „rzeźbą-ogrodem" jest np. „Raj" stworzony z różnych gatunków drzew i krzewów. Inną inspiracją może być Ogród Biblijny utworzony przy Ośrodku Wypoczynkowo-Rehabilitacyjnym Caritas Myczkowce. Ogród jest kompozycją roślin, miniatur budowli oraz krajobrazów i tymi środkami wyrazu przedstawia wybrane wydarzenia biblijne.

  – Przygotowanie ofert niestandardowych. Tu przykładem może być muzeum we Włoszech zarządzane przez spółdzielnię socjalną, które organizuje noc otwartą dla dzieci, podczas której wystawiane są sztuki teatralne grane

przez samych pracowników muzeum w kostiumach historycznych. Sztuki te nawiązują do legend związanych z dziełami, które na co dzień są wystawiane w muzeum w sposób tradycyjny. Pracownicy muzeum nie są aktorami profesjonalnymi. Są to spółdzielcy-pracownicy, którzy angażują się z pasją w to co robią.

- Takie niekonwencjonalne działania uatrakcyjniają ofertę spółdzielni, wzmacniają jej tożsamość, co za tym idzie, rozpoznawalność i promocję na rynku. Jednocześnie bezpośrednie zaangażowanie w takie działania członków spółdzielni wzmacnia ich poczucie przynależności do spółdzielni, a także ich zaangażowanie.

- **Inne działania przekrojowe dotyczące wzajemnej współpracy:**
  - 3 uczestniczące w projekcie spółdzielnie, a także kolejne powstające na danym terenie spółdzielnie socjalne powinny ściśle ze sobą współpracować w zakresie wymiany doświadczeń i zlecania sobie prac (tak jak spółdzielnie opisane w rozdziale DZIAŁANIE 18). Mogłaby to być współpraca np. w ramach klastra. Mogą one stworzyć platformę spółdzielni socjalnych osób prawnych, a w jej ramach dzielić się doświadczeniami, szukać wspólnie rozwiązań i postępowania w ramach procedur, przygotowywać propozycje legislacyjne, które ułatwią prowadzenie tych prac i wnioskować do organów ustawodawczych o uwzględnienie ich propozycji. W ramach klastra/platformy współpracy mogą także organizować wspólne eventy, na które będą zapraszać lokalną społeczność w celu promowania modelu spółdzielczego.
  - Rozwijanie franczyzy społecznej, która wzorowana jest na klasycznym modelu franczyzy, (gdy jeden podmiot oferuje drugiemu swoją markę, *know-how*, własność intelektualną i nierzadko również finansowanie w początkowej fazie), ale w przypadku franczyzy społecznej jej celem jest określony zysk społeczny, a nie tylko finansowy. W tym przypadku istniejące już spółdzielnie mogłyby w przyszłości przekazywać sprawdzone, działające już u nich rozwiązania nowym spółdzielniom, jako ustandaryzowane, działające pod tą samą marką usługi.

PODSUMOWANIE

Polski model spółdzielni socjalnych osób prawnych daje dużo szans dla rozwoju spółdzielczości polskiej w zakresie prac użytecznych społecznie, sprzyja podtrzymaniu aktywności zawodowej osób bezrobotnych i daje im możliwość osiągnięcia dochodu. Jest dobrą alternatywą dla biernego systemu zasiłkowego, może się przyczynić do dalszego rozwoju aktywnej polityki na rynku pracy w Polsce, także przy wykorzystaniu wiedzy i doświadczeń z modelu włoskiego.

Polska jest gotowa na zmiany, co bardzo dobrze zostało uwidocznione na przykładzie przystosowania się do wymogów unijnych w innych sektorach – np. w systemie kontroli produkcji żywności. Dlatego wierzymy, że podobnie będzie w sektorze ekonomii społecznej. Zaobserwowane zaangażowanie lokalnych samorządów i działaczy społecznych, ich chęć do podejmowania wyzwań i wiara w powodzenie zainicjowanych działań są dobrym prognostykiem rozwoju projektów ekonomii społecznej. Samorządowcy mają świadomość, że nie wszystko od razu jest możliwe do zrobienia, ale starają się wdrażać najlepsze możliwe rozwiązania na swoim terenie. Prezes Stowarzyszenia na Rzecz Spółdzielni Socjalnych puentuje: *My wszystkiego tutaj nie zmienimy. Ale powinniśmy się skupić na tym co my zrobić możemy. Również nie wszystkie doświadczenia włoskie przeniesiemy do Polski. Nie ma takich szans. Mam nadzieję, że wypracujemy jeszcze inne, i że włosi będą przyjeżdżać do nas, żeby zobaczyć jak my to robimy. Natomiast, tak jak mówię, szukajmy w tej naszej koncepcji, w tych naszych działaniach jakiś takich akcentów optymistycznych. I zdecydowanie skupmy się na tym co możemy robić i co możemy zmienić.*

Pragnę podziękować wszystkim moim rozmówcom za otwartość i przejrzystość z jaką podeszli do nie zawsze łatwych tematów poruszanych w tej pracy. Entuzjazm, chęć do pracy, współpracy, gotowość do przezwyciężania trudności i podejmowania nowych wyzwań, wyrażane podczas wywiadów z pewnością przełożą się na budowę i rozwój struktur spółdzielczych.

BIBLIOGRAFIA

C. Borzaga, L. Fazzi (pod. red.) *Impresa Sociale 3/2007*, Trento 2007

S. Depedri (pod. red.), *L'inclusione efficiente*, wyd. FrancoAngeli, Milano 2014

M. Ferrara, *Le politiche sociali*, wyd. Il Mulino, Bologna 2006

ISTAT, *Rapporto annuale 2013, la situazione del Paese*, Roma 2013

Osservatorio del Mercato del Lavoro (pod. red) *XXVIII Rapporto sull'occupazione nella Provincia di Trento*, wyd. FrancoAngeli, Milano 2014

Ustawa władz prowincji nr 32 z dnia 27 listopada 1990
Działania prowincji w zakresie rewitalizacji i rewaloryzacji środowiska
(4 grudnia 1990, nr 54)

Rozdział I

Postanowienia ogólne

Art. 1

Cel

1. Zgodnie z ogólnymi założeniami planu urbanistycznego prowincji, autonomiczna prowincja Trydent promuje ideę ochrony środowiska, dziedzictwa kulturowego i artystycznego, a także podejmuje działania w zakresie ochrony i waloryzacji działalności turystycznej, mając jednocześnie na uwadze wspieranie zatrudnienia.

Art. 2

Działania

1. Dla osiągnięcia celów, o których mowa w art. 1, Rada Prowincji w ramach planu, o którym mowa w art. 3, podejmuje działania w zakresie:
   a) odzyskiwania i przywracania do stanu właściwego terenów o szczególnych walorach środowiskowych;
   b) przywracania użyteczności obszarom przylegającym do rzek, strumieni i jezior;
   c) melioracji i przywracania do stanu właściwego terenów zniszczonych, opuszczonych kamieniołomów i hałd;
   d) tworzenia, odzyskiwania i utrzymania terenów rekreacyjnych, szlaków turystycznych, miejsc biwakowych, a także aktualizacji oznakowań turystycznych zgodnie z obowiązującymi przepisami;
   e) konserwacji obiektów wchodzących w skład dziedzictwa naturalnego, artystycznego i historyczno-kulturowego;
   f) organizacji zajęć kulturalnych o tematyce związanej ze środowiskiem naturalnym, głównie o charakterze informacyjnym, a także wspierania działalności dydaktycznej w szkołach, organizacji konferencji naukowych i propagujących, jak również podejmowania działań prewencyjnych rozumianych jako ochrona i właściwe korzystanie z dziedzictwa naturalnego czy historyczno-kulturowego, korzystając w tym względzie z usług pracowników określanych mianem operatorów środowiskowych;
   g) wdrażania ustawy prowincjonalnej nr 49 z dnia 25 listopada 1988 r. w treści odnoszącej się do tras rowerowych o znaczeniu prowincjonalnym;
   h) utrzymania, poprzez przywracanie do stanu właściwego, terenów wokół obszarów mieszkalnych, celem zapobieżenia klęskom żywiołowym;
   i) rekultywacji środowiska obszarów objętych przymusowym postępowaniem egzekucyjnym na mocy przepisów szczebla prowincjonalnego;
   j) realizacji zieleni na nasypach, rozjazdach ulicznych, wysypiskach śmieci i na terenach oczyszczalni;
   k) przeprowadzania badań, studiów i analiz w dziedzinie ekologii i ochrony środowiska, w tym w odniesieniu do oszczędności energetycznej, rolnictwa i zaopatrzenia w wodę (1).
2. Władze prowincji realizują działania, o których mowa w ust. 1 począwszy od dnia rozpoczęcia realizacji planu rocznego na rok 1991.

Art. 3

Trzyletni plan działań

1. Rada Prowincji zatwierdza plan trzyletni opracowany przez jednostkę ustanowioną zgodnie z art. 5, po zasięgnięciu opinii gmin i najbardziej reprezentatywnych konfederacji związków zawodowych szczebla prowincjonalnego. Plan ten definiuje działania podejmowane w myśl art. 2, określa ich priorytety i kolejność oraz zakładaną kwotę wydatków. Specjalna część planu poświęcona jest działaniom, o których mowa w literze f) art. 2.

2. Poszczególne gminy lub zrzeszenia gmin zainteresowane realizacją na swoim terytorium działań, o których mowa w art. 2, powinny przesłać właściwie uzasadniony wniosek do jednostki ustanowionej na mocy art. 5.
3. Gminy i związki zawodowe, o których mowa w ust. 1, są zobowiązane do zaopiniowania planu trzyletniego w terminie 30 dni od daty wniosku; po upływie ww. terminu Rada Prowincji ma prawo przystąpić do zatwierdzenia planu.
4. Rada Prowincji może również przyjąć uchwałę w sprawie korekty planu na mocy ust. 1 (2).

Art. 4

Roczny plan wykonawczy

1. Do dnia 31 października każdego roku Rada Prowincji zatwierdzi roczny plan wykonawczy w związku z działaniami przewidzianymi w planie trzyletnim.
2. Plan roczny, o którym mowa w ustępie 1, jest sporządzany przez jednostkę ustanowioną na mocy art. 5 we współpracy z jednostkami objętymi tymi działaniami.
3. Plan określa działania zaplanowane na dany rok, preliminarz wydatków, a także kryteria i sposoby realizacji, z uwzględnieniem kwalifikacji i liczby pracowników przewidzianych w ramach polityki wspierania zatrudnienia, o którym mowa w art. 1.
4. Przy zatrudnieniu podmiotów przynależących do poszczególnych kategorii osób zagrożonych wykluczeniem wymagana jest opinia komisji ds. zatrudnienia, świadczeń, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy szczebla prowincjonalnego, o której mowa w art. 5 ustawy prowincjonalnej nr 19 z 16 czerwca 1983 o „Organizacji działań w zakresie polityki zatrudnienia". Po upływie 30 dni od wniosku o zaopiniowanie Rada Prowincji może zatwierdzić plan roczny.
5. Rada Prowincji, po konsultacji z lokalnymi samorządami objętymi ww. działaniami, weryfikuje zgodność działań przewidzianych w planie rocznym z obowiązującymi przepisami prawa w zakresie planistyki i budownictwa.
6. Samorządy lokalne, o których mowa w ust. 5, mają obowiązek zaopiniować zgodność planu z obowiązującymi przepisami w zakresie planistyki i budownictwa w ciągu 45 dni od daty otrzymania zapytania. Po upływie ww. terminu Rada Prowincji może przyjąć ustalenia w ramach swoich uprawnień.
7. *omissis*
8. Uchwała Rady Prowincji aprobująca roczny plan działań stanowi deklarację o użyteczności publicznej tych działań.
9. Rada Prowincji może pozyskiwać obszary niezbędne do realizacji działań w drodze wywłaszczenia, a także w drodze umów prawa prywatnego, zgodnie z przepisami ustawy prowincjonalnej nr 23 z 19 lipca 1990.
10. W nagłych przypadkach lub ze względu na wyjątkowe sytuacje społeczne Rada Prowincji ma prawo, nawet niezależnie od postanowień planu, o którym mowa w art. 3 i art. 4, do realizacji działań w ramach rewitalizacji i rewaloryzacji środowiska ([3]).

Rozdział II

Ustanowienie urzędu do spraw rewitalizacji i rewaloryzacji środowiska

Art. 5

omissis ([4])

Art. 6

Powołanie kierownika

1. Pierwszy kierownik urzędu, o którym mowa w art. 5, może zostać powołany, nawet z pominięciem wymogów art. 27 ustawy prowincjonalnej nr 12 z 29 kwietnia 1983 r. wraz z późniejszymi zmianami, w drodze uchwały Rady Prowincji, na wniosek Przewodniczącego Rady i po zasięgnięciu opinii Asesora ds. personalnych, również spośród osób niebędących w zarządzie, powinna być to osoba o uznanym i udokumentowanym doświadczeniu i kompetencjach w zakresie przewidzianym w niniejszej ustawie oraz spełniać wymogi ogólne przewidziane dla pracowników administracji samorządowej prowincji; umowa może być zawarta na okres maksymalnie 5 lat z możliwością jej odnowienia po upływie tego czasu.
2. Dla realizacji celów niniejszej ustawy, w ramach urzędu na rzecz rewitalizacji i rewaloryzacji środowiska powołano dodatkowo, obok biur, o których mowa w art. 8 ustawy prowincjonalnej nr 12 z 29 kwietnia 1983 r. wraz z późniejszymi zmianami, kolejne dwa biura.

3. Z tych samych powodów liczba stanowisk, o których mowa w art. 21 ustawy prowincjonalnej nr 2 z 4 stycznia 1988 r. zwiększyła się o jedno stanowisko.

Rozdział III
Realizacja działań

Art. 7
Realizacja działań w drodze zlecenia

1. Mając na uwadze cele społeczne, o których mowa w art. 1, Rada Prowincji zwyczajowo w drodze konwencji zleca planowanie i realizację zadań gminom lub konsorcjom gmin, spółdzielniom produkcyjnym, usługowym lub konsorcjom spółdzielni, które posiadają zdolność techniczno-finansową, stosowne doświadczenie i kompetencje w tematyce związanej ze środowiskiem, i które dysponują personelem lub zobowiązują się zatrudnić na czas nieokreślony osoby zagrożone wykluczeniem, o których mowa w art. 4 ust. 4, oraz zatrudnić na czas określony osoby bezrobotne wpisane na listy pośrednictwa pracy i odpowiednio do przedmiotu analiz, badań i inwentaryzacji , osoby młode po szkołach i po studiach.
2. Z uwzględnieniem przepisów w zakresie prac publicznych, w przypadkach przewidzianych w planie rocznym, o którym mowa w art. 4, dopuszcza się zlecanie zadań w drodze przetargów firmom spełniającym niezbędne wymogi, innym niż te, o których mowa w ust. 1.
3. Roboty, projekt wykonawczy oraz późniejsze prace związane z konserwacją i zarządzaniem o ile jest to przewidziane w planie rocznym, o którym mowa w art. 4, mogą wymagać posiadania koncesji w zakresie dóbr i usług publicznych lub budowy i zarządzania robotami. W takim przypadku, w celu realizacji ww. celów, koncesjonariusza wybiera się spośród podmiotów, o których mowa w ust. 1, chyba że wystąpią szczególne powody wynikające z planu rocznego.
4. Jeśli przedmiotem zlecenia, o którym mowa w ust. 3, jest również wykonanie projektu wykonawczego, jego realizacja zależy od zatwierdzenia planu przez Radę Prowincji ([5]).

Art. 8
Prace wykonywane we własnym zakresie

1. W sytuacji, gdy zlecenie prac podmiotom trzecim jest w oczywisty sposób niemożliwe, urząd do spraw rewitalizacji i rewaloryzacji środowiska może bezpośrednio przystąpić do wykonania projektu wykonawczego i – za zgodą Rady Prowincji – do realizacji we własnym zakresie zaplanowanych działań, w znaczeniu robót i prac budowlanych o znikomej wartości lub prac o charakterze wyłącznie konserwatorskim.
2. W sposób analogiczny do tego, o którym mowa w ust. 1, urząd może postąpić w przypadku działań wyjątkowo pilnych, nawet jeśli nie zostały one ujęte w planie.
3. W celu realizacji działań, o których mowa w ust. 1 i 2, Rada Prowincji może zatrudnić robotników na umowę na zasadach prawa prywatnego zgodnie z założeniami układów zbiorowych pracy oraz na umowy uzupełniające w przypadku pracowników zajmujących się robotami z zakresu gospodarki wodnej w lasach i w rolnictwie, z zachowaniem postanowień art. 1 ustawy regionalnej nr 22 z 31 grudnia 1959 r. o „Statusie prawnym pracowników dziennych zatrudnionych do wykonania prac zleconych jako prace własne” (6).

Art. 9
Nadzór, zarządzanie i odbiór techniczny

1. W przypadkach, o których mowa w art. 8, zadaniem urzędu ds. rewitalizacji i rewaloryzacji środowiska jest nadzór nad poprawną realizacją działań i związanymi z tym pracami w zakresie utrzymania i zarządzania.
2. Kierownictwo robót, o ile to niezbędne, z mocy prawa powierzane jest personelowi technicznemu urzędu ds. rewitalizacji i rewaloryzacji środowiska albo – na wniosek kierownika urzędu – Rada może powierzyć kierowanie robotami ekspertowi zewnętrznemu. W przypadku, o którym mowa w ust. 3 art. 7, kierownik robót jest wybierany w porozumieniu z wykonawcą.
3. Prace podlegają ocenie pod kątem poprawności wykonania, co jest warunkiem wypłacenia uzgodnionego wynagrodzenia.

4. Ocena, o której mowa w ust. 3, następuje, niezależnie od przepisów o pracach publicznych, w poprzez wystawienie zaświadczenia o prawidłowym wykonaniu prac; zaświadczenie takie wystawia kierownik robót, o ile został powołany, lub pracownik urzędu ds. rewitalizacji i rewaloryzacji środowiska wyznaczony przez kierownika urzędu.
5. Jeżeli przedmiotem zlecenia są prace o charakterze technicznym, dopuszcza się powołanie specjalnej osoby albo komisji ds. odbioru technicznego złożonej z 3 członków wybranych spośród pracowników samorządu, którzy posiadają odpowiednie uprawnienia techniczne i administracyjne w zakresie odpowiadającym przedmiotowi i naturze świadczenia.
6. Osoba lub komisja ds. odbioru technicznego przystępuje do przeprowadzenia odbioru w terminie 60 dni od daty powołania.

Rozdział IV

Przepisy przechodnie i finansowe

Art. 10

Przepisy przejściowe

1. Rada Prowincji przyjmuje plan na rok 1991, w myśl art. 4, niezależnie od planu 3-letniego, o którym mowa w art. 3.
2. Przy pierwszym zastosowaniu niniejszej ustawy Rada Prowincji aprobuje plan roczny na rok 1991, którego realizacja powierzana jest Urzędowi Pracy, o którym mowa w art. 7 ustawy prowincjonalnej nr 19 z 16 czerwca 1983, aż do dnia, który zostanie określony przez Radę Prowincji.
3. Dla realizacji celów, o których mowa w ust. 2, Rada Prowincji przekazuje Urzędowi Pracy kwotę w wysokości równej wydatkom niezbędnym do osiągnięcia tych celów.
4. Sposób wykorzystania środków finansowych i sposób rozliczenia wydatków, o których mowa w ust. 3, określa Rada Prowincji.

Art. 11

Autoryzacja wydatków

1. Do realizacji celów, o których mowa w art. 2, 9 i 10, ust. 3, autoryzuje się wydatki w wysokości 33 000 000 000 lirów, które należy wpisać do preliminarza wydatków Prowincji w kwotach ustalanych corocznie w drodze uchwały budżetowej na każdy rok obrotowy 1991 i 1992.

Art. 12-13

Omissis ([7])

Art. 14

1. Niniejszej ustawie nadaje się status pilnej w rozumieniu art. 55 statutu i wchodzi ona w życie następnego dnia od daty publikacji.

Uchwała nr 34 z 15-04-2013.

Dotyczy: Działania 19 “Projekty na wsparcie zatrudnienia w postaci prac społecznie użytecznych”, rok 2012. Przyjęcie środków finansowych z budżetu prowincji.

Agenzia del Lavoro
Via Guardini, 75 – 38121 Trento – numero verde 800.264760 – Fax 0461/496038
Ufficio Politiche del Lavoro a Finanziamento Europeo
e-mail certificata: upeur.adl@pec.provincia.tn.it
Provincia Autonoma di Trento

UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo

"Inwestujemy w waszą przyszłość"

zwolniono z opłaty skarbowej na podst. art. 17 Rozporządzenia z mocą Ustawy n. 460/1997

AUTONOMICZNA PROWINCJA TRYDENT
URZĄD PRACY
Biuro ds. Polityki Pracy
projekty finansowane z funduszy UE
Via R. Guardini, 75
38121 TRENTO

WNIOSEK O DOFINANSOWANIE Z EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SOCJALNEGO
(Działanie nr 18 "Finansowanie projektów dla spółdzielni socjalnych", litery a), b), c) Dokumentu w sprawie działań w ramach polityki pracy 2011-2013)

Niżej podpisany / Niżej podpisana

nazwisko _____ imię _____

urodzony w _____ dnia ___/___/_____

zamieszkały w _____ adres _____ n. domu ____

NIP ☐☐☐ ☐☐☐ ☐☐☐☐☐ ☐☐☐☐☐

e-mail / elektroniczna skrzynka podawcza (PEC)_____

_____ fax _____

jako prawny przedstawiciel:

☐ spółdzielni socjalnej

☐ konsorcjum

_____

(wpisać poprawną nazwę)

z siedzibą w (gmina) _____ (woj.. _____) kod _____

adres (ul.) _____ nr domu _____

telefon _____/_____ fax _____/_____

Modulo certificato ai sensi dell'art. 9, comma 4, della l.p. 23/1992 e approvato con Determina n. 1176 di data 24/08/2012.

email/elektroniczna skrzynka podawcza (PEC)

_____

miejsce prowadzenia działalności (gmina) _____ (woj.. _____) kod _____

adres (ul.) _____ nr domu _____

telefon _____/_____ fax _____/_____

NIP _____ nr VAT _____

branża _____

liczba zatrudnionych _____

SKŁADA WNIOSEK

o przyznanie finansowania w ramach Działania 18 "**FINANSOWANIE PROJEKTÓW DLA SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH**" zgodnie z "Dokumentem w sprawie działań podejmowanych w ramach polityki pracy 2011-2013", na zrealizowanie poniższego projektu z wykorzystaniem środków z Europejskiego Funduszu Społecznego w wysokości € _____ w roku _____ w ramach pomocy "de minimis", zgodnie z Rozp. (CE) n. 1998/2006:

□ litera a) Projekty dotyczące studium wykonalności, szkoleń i pomocy w zakresie tworzenia nowych spółdzielni socjalnych nastawionych na integrację zawodową;
□ litera b) Projekty dotyczące szkoleń zawodowych dla pracowników spółdzielni socjalnych nastawionych na integrację zawodową;
□ litera c) Projekty dotyczące doradztwa w zakresie organizacji i rozwoju firm, działań w obszarze reklamy społecznej.

W tym celu, zgodnie z art. 46 i 47 Dekretu Prezydenckiego 445/2000, świadomy kar za składanie fałszywych oświadczeń, sporządzania lub wykorzystania fałszywych dokumentów, o których mowa w art. 76 Dekretu Prezydenckiego nr 445 z 28 grudnia 2000, jak również utraty korzyści wynikających z działań podejmowanych na podstawie nieprawdziwych oświadczeń, o ile przeprowadzone kontrole wykażą ich nieprawdziwość (art. 75 Dekretu Prezydenckiego nr 445 z dnia 28 dicembre 2000)

OŚWIADCZA, ŻE

☐ **nie ubiegał się i/lub nie otrzymał innego rodzaju pomocy** ani innego typu wsparcia z UE w związku z tymi samymi kosztami kwalifikowanymi, których suma przekroczyłaby ustaloną kwotę pomocy;

☐ **nie ubiegał się o dofinansowanie i/lub nie otrzymał dofinansowania na ten sam projekt** od władz Prowincji lub innych instytucji państwowych;

☐ **nie korzystał**, w ciągu ostatnich trzech lat obrotowych (trwającego roku obrotowego i dwóch lat wcześniejszych) aż do daty niniejszego wniosku, z pomocy "de minimis" zgodnie z Rozp. (CE) n. 1998/2006;

(*lub*)

☐ **korzystał** z pomocy "de minimis" w ciągu trzech lat poprzedzających złożenie niniejszego oświadczenia (licząc trwający rok obrotowy oraz dwa poprzednie), w łącznej kowocie Euro _____, jak wynika z poniższej tabeli:

Jednostka przyznająca pomoc	Przepisy właściwe	Nr aktu	Data aktu	Przyznana kwota[1]

□ **nie otrzymał nakazu zwrotu pomocy** w wyniku wcześniejszej decyzji Komisji Europejskiej uznającej pomoc taką za niezgodną z prawem i zasadami wspólnego rynku;

(*lub*)

□ **otrzymał nakaz zwrotu pomocy** w wyniku wcześniejszej decyzji Komisji Europejskiej uznającej pomoc taką za niezgodną z prawem i zasadami wspólnego rynku i dokonał zwrotu w dniu[2] _____ w drodze[3] _____ kwotę euro _____ obejmującą odsetki obliczone na podstawie Rozporządzenia (CE) n. 794/2004 Komisji;

(lub)

□ **ulokował** na specjalnie do tego otwartym rachunku w Banku Włoch kwotę euro _____, obejmującą odsetki obliczone na podstawie Rozporządzenia (CE) n. 794/2004 Komisji.

- firma nie jest **zagrożona** w rozumieniu:

□ art. 1 paragraf 7 Rozporządzenia CE n. 800/2008 Komisji z dnia 06.08.2008 (dot. MŚP);

□ p. 2.1 Komunikatu Komisji w sprawie "Wytyczne wspólnotowe dotyczące pomocy państwa w celu ratowania i restrukturyzacji zagrożonych przedsiębiorstw" (2004/C 244/02) (dot. dużych firm).

Ponadto Niżej podpisany(a) **zobowiązuje się**:

- do niewystępowania o pomoc uznaną za niezgodną z Decyzjami Komisji Europejskiej, o której mowa w art. 4 Dekrecie Prezydenta Rady Ministrów z 23 maja 2007;
- do poinformowania niezwłocznie o wszelkich zmianach, które mogą nastąpić, w tym przewidzianych w art. 149 Dekretu Prezydenta Republiki z 22 grudnia 1986, n. 917 (tekst jednolity o podatku dochodowym), oraz o ewentualnych kwotach z tytułu pomocy "de minimis", z których może skorzystać od dnia wniosku aż do przyznania środków;
- do pokrycia kosztów ryzyka od wypadków i odpowiedzialności cywilnej oraz do przestrzegania umów o pracę w odniesieniu do zatrudnionych pracowników;
- do opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i wywiązywania się ze zobowiązań wobec personelu;
- o nieubieganie się w odniesieniu do przedstawionego projektu o inne formy wsparcia ze środków publicznych.

Informacje na podstawie dekretu z mocą ustawy 196/2003, art. 13: [*pominięto w tłumaczeniu***]**

[1] należy wskazać również ewentualne kwoty pomocy "de minimis" w zakresie gwarancji udzielonych przez Konsorcja działające w sektorze zbiorowych gwarancji kredytowych.
[2] podać datę zwrotu.
[3] podać na jakiej podstawie nastąpił zwrot, np. formularz F24, wezwanie windykacyjne itp.

Modulo certificato ai sensi dell'art. 9, comma 4, della l.p. 23/1992 e approvato con Determina n. 1176 di data 24/08/2012.

Miejsce i data

Podpis wnioskodwcy

……. ……

[*uwagi techniczne - pominięto w tłumaczeniu*]

Załączniki:

- □ litera a) Projekt dotyczący studium wykonalności, szkoleń i pomocy w zakresie tworzenia nowych spółdzielni socjalnych nastawionych na integrację zawodową;
- □ litera b): Projekt dotyczące szkoleń zawodowych dla pracowników spółdzielni socjalnych nastawionych na integrację zawodową;
- □ litera c): Projekt dotyczący doradztwa w zakresie organizacji i rozwoju firm, działań w obszarze reklamy społecznej.

Modulo certificato ai sensi dell'art. 9, comma 4, della l.p. 23/1992 e approvato con Determina n. 1176 di data 24/08/2012.

Agenzia del Lavoro
Via Guardini, 75 – 38121 Trento – numero verde 800.264760 – Fax 0461/496038
Ufficio Politiche del Lavoro a Finanziamento Europeo
e-mail certificata: upeur.adl@pec.provincia.tn.it
Provincia Autonoma di Trento

UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo

"Inwestujemy w waszą przyszłość"

PROJEKT DZIAŁAŃ ZINTEGROWANYCH – DZIAŁANIE 18

PROJEKT INTEGRACJI ZAWODOWEJ[4]

Spółdzielnia: _____

Kod projektu _____- Kod CUP_____

Imię i nazwisko pracownika: _____

Data i miejsce urodzenia: _____

Data przyjęcia do pracy: _____

Dotyczy półrocza: _____

1. WERYFIKACJA WSTĘPNA

Podsumowanie najważniejszych aspektów napotykanych na etapie wstępnym (regularność/brak regularności: obecności, zaangażowanie, rodzaj wykonywanej pracy, wydajność….; zadowolenie pracownika i innych podmiotów)

[4] Należy wypełnić: kartę rozpoczęcia pracy, dziennik obserwacji prowadzony przez sp.soc. typu B na etapie rozpoczęcia pracy, pozostałe dane (dzienniki obserwacji prowadzone przez inne podmioty na etapie rozpoczęcia pracy, relacje, ….)

Modulo certificato ai sensi dell'art. 9, comma 4, della l.p. 23/1992 e approvato con Determina n. 1176 di data 24/08/2012.

2. KONKRETNY PLAN REALIZACJI WYZNACZONYCH CELÓW

Sytuacja materialna		
Syntetyczny opis problemu/problem do rozwiązania lub umiejętności/możliwości, które należy rozwinąć, poprawić lub utrzymać	Cel/ oczekiwany wynik	Przewidziane wsparcie[5]

Rozwój osobowy: edukacja i umiejętności			
Syntetyczny opis problemu/problem do rozwiązania lub umiejętności/możliwości, które należy rozwinąć, poprawić lub utrzymać		Cel/ oczekiwany wynik	Przewidziane wsparcie
Kompetencje zawodowe	Umiejętność przystosowania się do środowiska pracy		
	Poszanowanie zasad w miejscu pracy		
	Wiedza i posiadane umiejętności przydatne w miejscu pracy		
	Skuteczność i wydajność pracownika		

Relacje interpersonalne		
Syntetyczny opis problemu/problem do rozwiązania lub umiejętności/możliwości, które należy rozwinąć, poprawić lub utrzymać	Cel/ oczekiwany wynik	Przewidziane wsparcie

Inkluzja/integracja społeczna		
Syntetyczny opis problemu/problem do rozwiązania lub umiejętności/możliwości, które należy rozwinąć, poprawić lub utrzymać	Cel/ wynik	Przewidziane wsparcie

[5] Ogólne kryteria pojęcia ***przewidziane wsparcie***: niezbędne działania (co należy zrobić), sposób ich realizacji pod kątem organizacyjnym i interpersonalnym, obowiązki, ewentualne wsparcie dodatkowe (wewnętrzne i z zewnątrz), sposób i czas nadzoru.

Modulo certificato ai sensi dell'art. 9, comma 4, della l.p. 23/1992 e approvato con Determina n. 1176 di data 24/08/2012.

Zdolność do samostanowienia		
Syntetyczny opis problemu/problem do rozwiązania lub umiejętności/możliwości, które należy rozwinąć, poprawić lub utrzymać	Cel/ wynik	Przewidziane wsparcie

Stan fizyczny		
Syntetyczny opis problemu/problem do rozwiązania lub umiejętności/możliwości, które należy rozwinąć, poprawić lub utrzymać	Cel/ wynik	Przewidziane wsparcie

Korzystanie i ochrona praw		
Syntetyczny opis problemu/problem do rozwiązania lub umiejętności/możliwości, które należy rozwinąć, poprawić lub utrzymać	Cel/ wynik	Przewidziane wsparcie

Stan emocjonalny		
Syntetyczny opis problemu/problem do rozwiązania lub umiejętności/możliwości, które należy rozwinąć, poprawić lub utrzymać	Cel/ wynik	Przewidziane wsparcie

3. MOŻLIWOŚĆ ZATRUDNIENIA I PLAN DZIAŁAŃ WSPIERAJĄCYCH NA ETAPIE POCZĄTKOWYM

Umowa (rodzaj, czas pracy, liczba godzin/miesiąc, zaklasyfikowanie):
Proponowany opiekun:
Inne osoby zaangażowane:
Typ szkolenia (sposób towarzyszenia….):
Branża:
Miejsce wykonywania pracy (zakład):
Podmioty weryfikujące na etapie wstępnym i późniejszym:

Modulo certificato ai sensi dell'art. 9, comma 4, della l.p. 23/1992 e approvato con Determina n. 1176 di data 24/08/2012.

Sposób weryfikacji:

[*uwagi techniczne - pominięto w tłumaczeniu*]

Miejsce i data

…….

Podpis beneficjenta

……

Podpis przedstawiciela spółdzielni

……

Podpis właściwego przedstawiciela samorządu

……

Modulo certificato ai sensi dell'art. 9, comma 4, della l.p. 23/1992 e approvato con Determina n. 1176 di data 24/08/2012.

Agenzia del Lavoro
Via Guardini, 75 – 38121 Trento – numero verde 800.264760 – Fax 0461/496038
Ufficio Politiche del Lavoro a Finanziamento Europeo
e-mail certificata: upeur.adl@pec.provincia.tn.it
Provincia Autonoma di Trento

UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo

"Inwestujemy w waszą przyszłość"

PROJEKT DZIAŁAŃ ZINTEGROWANYCH – DZIAŁANIE 18

KARTA PRZYSTĄPIENIA DO PROJEKTU

Spółdzielnia: _____

Kod projektu _____- Kod CUP_____

Data założenia karty:_____

Data zamknięcia karty:_____

1. DANE PRACOWNIKA

Nazwisko:		
Imię:		
Płeć:		
Miejsce urodzenia:		
Data urodzenia:		
Stan cywilny:		
Obywatelstwo:		
Zamieszkały w:	**Prowincja:**	**kod:**
Adres zamieszkania:		
Zameldowany:	**Prowincja:**	**kod:**
Adres zameldowania:		
Tel.:		
Tel. kom.:		
NIP:		
Prawo jazdy: **w przypadku jego zatrzymania lub odebrania podać powód:**		

Modulo certificato ai sensi dell'art. 9, comma 4, della l.p. 23/1992 e approvato con Determina n. 1176 di data 24/08/2012.

2. UWAGI, DOKUMENTY I ZAŚWIADCZENIA

Zgłaszający uwagi (podmiot zgłaszający kandydata):
Lokalny asystent socjalny: **tel.:**
Lekarz psychiatra lub inny specjalista: **tel.:**
Inny podmiot lub jednostka: **tel:**
Członek rodziny/osoba do kontaktu w pilnych przypadkach: **kim jest:** **tel.:**
Rodzaj "wykluczenia" poświadczony przez:
Wskazać jedną z poniższych kategorii: ❑ Osoba niepełnosprawna ❑ Były pacjent szpitala psychiatrycznego ❑ Osoba w trakcie leczenia psychiatrycznego ❑ Osoba uzależniona od narkotyków ❑ Osoba uzależniona od alkoholu ❑ Osoba w wieku przedprodukcyjnym znajdująca się w trudnej sytuacji rodzinnej ❑ Osoba skazana na karę więzienia lub odosobnienia z możliwością odbycia kary zastępczej (art. 4 L. 381/91) ❑ Więzień lub osoba przebywająca w innym zakładzie, w rozumieniu art. 1 ust. 1 Ustawy 193/2000 ❑ Osoba potrzebująca wsparcia w rozumieniu Ust. Prow. 27/07/2007 n. 13 ❑ Obywatel innego państwa w sytuacji wyzysku lub przemocy (art. 18 D.Lgs n. 286/98) ❑ Bezrobotny w wyniku umowy o pracę na czas określony w ramach działalności Urzędu Konserwacji i Ochrony Środowiska ❑ Osoba zaangażowana w działania z zakresu wspierania zatrudnienia
Rodzaj "wykluczenia" w rozumieniu Ustawy 381/91:
Sytuacja wobec organów sprawiedliwości (odbyte kary lub lub kary oczekujące, były więzień, osoba przebywająca na zwolnieniu warunkowym, będąca pod kuratelą opieki społecznej….):
Rodzaj niepełnosprawności: Stopień niepełnosprawności:
Sytuacja wobec Ustawy 68/99:
Emerytura i/lub zasiłki pobierane przed kandydata:

3. ZWIĘZŁA HISTORIA KORZYSTANIA ZE ŚWIADCZEŃ OPIEKUŃCZO-SANITARNYCH
(okres/wydarzenie, przebieg/powód, świadczenia, z których korzystał kandydat i/lub jego rodzina)

4. PRZEBIEG NAUKI

Tytuł uzyskany po zakończeniu edukacji:
Szkolenia lub kursy specjalizacyjne (nazwa, czas trwania, okres, wynik)**:**
Szkolenia przygotowawcze do pracy lub odbyte w jej trakcie, np. giełda pracy w spółdzielniach socjalnych, staże poznawczo-szkoleniowe w firmach itp. (jednostka organizująca, firma, obowiązki, czas trwania, okres, wyniki):
UWAGI:

5. PRZEBIEG KARIERY ZAWODOWEJ

Sytuacja zawodowa w momencie przystapienia do projektu

❑ Bezrobotny bez żadnego doświadczenia zawodowego
❑ Bezrobotny poszukujący nowej pracy
❑ Inny

Status aktualny:
❑ Wpisany na listę bezrobotnych w wieku przedemerytalnym

Modulo certificato ai sensi dell'art. 9, comma 4, della l.p. 23/1992 e approvato con Determina n. 1176 di data 24/08/2012.

Zdobyte doświadczenie zawodowe (poczynając od ostatniego):

Okres: od …… do ……	Firma i branża	Adres zakładu	Wykonywane obowiązki	Powód zakończenia pracy

6. KONTEKST RODZINNY I SPOŁECZNY

Charakterystyka relacji rodzinnych (członkowie rodziny, rodzaj i zażyłość relacji między kandydatem a jego rodziną, historia rodziny……..):
Otoczenie społeczne kandydata i stopień integracji (instytucje/podmioty związane ze spędzaniem czasu wolnego, grupy nieformalne……..):
NOTE:

7. OCZEKIWANIA ZE STRONY PODMIOTÓW ZAANGAŻOWANYCH W ODNIESIENIU DO PROJEKTU

Oczekiwania pracownika:
Oczekiwania rodziny (jeśli dotyczy):
Oczekiwania innych podmiotów zaangażowanych:
Priorytety uzgodnione między podmiotem kwalifikującym a spółdzielnią w odniesieniu do projektu:

Modulo certificato ai sensi dell'art. 9, comma 4, della l.p. 23/1992 e approvato con Determina n. 1176 di data 24/08/2012.

8. MOŻLIWOŚĆ ZATRUDNIENIA I PLAN DZIAŁAŃ WSPIERAJĄCYCH NA ETAPIE POCZĄTKOWYM

Data zatrudnienia:
Umowa (rodzaj, czas pracy, liczba godzin/miesiąc, zaklasyfikowanie):
Opiekun:
Sposób szkolenia (sposób towarzyszenia….):
Branża:
Miejsce wykonywania pracy (zakład):
Podmioty weryfikujące na etapie wstępnym i późniejszym:
Sposób weryfikacji:

[*uwagi techniczne - pominięto w tłumaczeniu*]

Miejsce i data

…….

Podpis beneficjenta

……

Podpis przedstawiciela spółdzielni

……

Podpis właściwego przedstawiciela samorządu

……

Modulo certificato ai sensi dell'art. 9, comma 4, della l.p. 23/1992 e approvato con Determina n. 1176 di data 24/08/2012.

Agenzia del Lavoro
Via Guardini, 75 – 38121 Trento – numero verde 800.264760 – Fax 0461/496038
Ufficio Politiche del Lavoro a Finanziamento Europeo
e-mail certificata: upeur.adl@pec.provincia.tn.it
Provincia Autonoma di Trento
UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo

"Inwestujemy w waszą przyszłość"

FORMULARZ "A" DOT. ROCZNEGO PLANU DZIAŁANOŚCI [6]

(należy wypełnić, w przypadku gdy spółdzielnia przedstawiła plan działań w roku poprzednim)

1) OGÓLNY OPIS DZIAŁALNOŚCI: opisać sytuację spółdzielni, jej strukturę organizacyjną wraz z podaniem nazwisk osób odpowiedzialnych za różne obszary działalności, a także podać skład Zarządu.

2) SYTUACJA EKONOMICZNA

- Opis aktualnej sytuacji w podziale na sektory działności, przedstawienie mocnych i słabych stron
- Plan działalności na rok, którego dotyczy wniosek, również w podziale na sektory
- Tabela podsumowująca działalność gospodarczą:

AKTUALNA SYTUACJA		PLAN DZIAŁAŃ NA ROK, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK	
Branża	Obroty	Branża	Przewidywane obroty
Łącznie		Łącznie	

- Zakładana sytuacja na koniec roku

[6] Plan nie powinien przekroczyć możliwie 10 stron. Ponadto należy zaznaczyć, że przed złożeniem planu do Urzędu Pracy, został on omówiony i zaaprobowany przez zarząd spółdzielni/konsorcjum.

Modulo certificato ai sensi dell'art. 9, comma 4, della l.p. 23/1992 e approvato con Determina n. 1176 di data 24/08/2012.

3) DZIAŁALNOŚĆ SPOŁECZNA

- Zwięzły opis działalności według załączonej tabeli

AKTUALNA SYTUACJA			PLAN DZIAŁAŃ NA ROK, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK		
Przeprowadzone działania	Zaangażowane osoby (kategorie)	Ilość godzin	Przewidziane działania	Osoby, które zostaną zaangażowane (kategorie)	Przewidziana liczba godzin

- Tabela podsumowuje wyniki zrealizowanych projektów lub tych, które zostaną ukończone wciągu roku, wraz z podaniem stanu ich realizacji.

- Zaangażowanie kierownika ds. społecz ze wskazaniem liczby godzin przewidzianych w umowie i czasu (w ujęciu %) poświęconego na Działanie 18 (łącznie z czasem poświęconym osobom, które zostały zatrudnione przez spółdzielnię socjalną po zakończeniu projektu)

4) STOSUNEK LICZBY PRACOWNIKÓW WYKLUCZONYCH DO LICZBY OPIEKUNÓW, jaki dopuszcza spółdzielnia (zakładana opcja maksymalna)

OPIEKUNOWIE I PRACOWNICY BIORĄCY UDZIAŁ W INTEGRACJI ZAWODOWEJ

Nazwisko opiekuna	Branża	Nazwisko pracownika	Wykluczenie /niepełnosprawność	Liczba godzin w niepełnym wymiarze	Data zakończenia projektu

Modulo certificato ai sensi dell'art. 9, comma 4, della l.p. 23/1992 e approvato con Determina n. 1176 di data 24/08/2012.

AKTUALNA SYTUACJA	LICZBA PRACOWNIKÓW
Pracownicy wykluczeni objęci Działaniem 18 (A)	
W tym osoby z upośledzeniem umysłowym/intelektualnym	
Pracownicy, którzy zakończyli udział w projekcie i pozostali w spółdzielni	

PLAN NA ROK, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK	LICZBA PRACOWNIKÓW
Pracownicy wykluczeni, którzy zostaną zatrudnieni w ramach Działania 18 w roku, którego dotyczy wniosek (B)	

ŁĄCZNA LICZBA PRACOWNIKÓW WYKLUCZONYCH OBJĘTYCH DZIAŁANIEM 18 (A+B)	WYMAGANA LICZBA OPIEKUNÓW

5) EWENTUALNE WNIOSKI

Miejsce i data

…….

Podpis

……

Załączniki:

☐ ***o ile nastąpiły zmiany w porównaniu ze złożoną wersją:*** status

☐ bilans i rachunek zysków i strat - zestawienie prowizoryczne za ostatni okres bieżącego roku

☐ przewidywana sytuacja ekonomiczno-finansowa i stan majątkowy na rok, którego dotyczy wniosek

Uchwała nr 34 Rady Gminy Ton z 15 kwietnia 2013 r.
Dotyczy: Działania 19 „Projekty na wsparcie zatrudnienia w postaci prac społecznie użytecznych”, rok 2012. Przyjęcie środków finansowych z budżetu prowincji.

RADA GMINY

Zważywszy, że Gmina Ton złożyła do Urzędu Pracy autonomicznej prowincji Trydent wniosek o realizację na obszarze gminy „Działania 19 – Projekty na wsparcie zatrudnienia w postaci prac społecznie użytecznych”; w świetle pisma z Urzędu Pracy prot. S202/2013/164514-24.4 z dnia 20.3.2013, w którym informuje się, że na mocy decyzji nr 396 Kierownika Urzędu gminie Ton przyznano środki w ramach «Działania 19» na zatrudnienie: 1 kierownika zespołu, 2 pracowników bezrobotnych, z których 1 w niepełnym wymiarze (17,5 godzin tygodniowo), 2 pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym, z których 1 w niepełnym wymiarze (17,5 godzin tygodniowo) oraz 1 pracownik zagrożony wykluczeniem społecznym w niepełnym wymiarze (17,5 godzin tygodniowo) na okres 7 miesięcy do prac w zakresie upiększania obszarów miejskich i wiejskich;
w związku z dofinansowaniem z budżetu prowincji na ww. cel w kwocie 41.318,49 euro;
w związku z kosztorysem wydatków przedstawionym przez «L&O – Lavoro e Occupazione – Spółdzielnia socjalna typu B” z siedzibą w Mezzocorona, w wysokości 60.795,43 euro;
zważywszy na dostępność własnych środków budżetowych;
w związku z możliwością przyjęcia środków z budżetu prowincji, czyli sfinansowania przedsięwzięcia;
zważywszy na treść konwencji w sprawie realizacji prac, jaką należy podpisać z «L&O – Lavoro e Occupazione – Spółdzielnia socjalna typu B” z siedzibą w Mezzocorona;
zważywszy na opinie techniczne, administracyjne i księgowe uzyskane zgodnie z art. 81 Dekretu Prezydenta Regionu nr 3/L z 1.2.2005;
Po jednomyślnym głosowaniu z zachowaniem przepisów w kwestii oddawania głosów;

uchwala

1. przyjęcie projektu, o którym mowa w Działaniu 19, w zakresie upiększania obszarów miejskich i wiejskich na obszarze gminy, w ramach którego przewiduje się zatrudnienie 6 pracowników w niepełnym wymiarze godzin na okres 7 miesięcy;
2. przyjęcie dofinansowania z budżetu prowincji w kwocie 41.318,49 euro przyznanego przez Urząd Pracy autonomicznej prowincji Trydent i wliczenie ww. kwoty z kodem 220 – zasoby 2020305 po stronie przychodów w prognozowanym sprawozdaniu finansowym na rok 2012;
3. przyjęcie kosztorysu na realizację prac w kwocie 60.795,43 euro (w tym VAT) przedstawionego przez „L&O – Lavoro e Occupazione – Spółdzielnia socjalna typu B” z siedzibą w Mezzocorona;
4. wpisanie wynikającego z projektu zobowiązania finansowego z kodem 1951 int. 1090603 po stronie wydatków w prognozowanym obecnie sprawozdaniu finansowym, które przewiduje wystarczającą ilość środków w ramach kodu 1951;
5. przyjęcie wzoru konwencji, jaką należy podpisać z «L&O – Lavoro e Occupazione – Spółdzielnia socjalna typu B” z siedzibą w Mezzocorona;
6. ogłoszenie natychmiastowej wykonalności niniejszej uchwały;
7. że niniejsza uchwała nie podlega uprzedniej kontroli legalności przez Radę Prowincji Trydent, zważywszy że art. 9 ustęp II ustawy nr 3 z 18.10.2001, która weszła w życie 8 listopada 2001, zniósł art. 130 Konstytucji regulujący kwestie kontroli legalności, w tym również w odniesieniu do aktów prawnych na szczeblu gminy;
8. że w myśl art. 5 ustawy regionalnej n. 13 z 31.7.1993, w do niniejszej uchwały odnoszą się następujące akty prawne *[wykaz aktów pominięto w tłumaczeniu] ZAŁĄCZNIK 6*

Zwolniono z opłaty skarbowej zgodnie z art. 27 bis D.P.R. 26.10.1972 N. 642

GMINA ..... PROWINCJA TRYDENT

KONWENCJA DOT. REALIZACJI PRAC W RAMACH DZIAŁANIA 19 – 2013

Rok dwa tysiące dwunasty, dnia _____ (_____) miesiąc _____ w siedzibie GMINY _____ , stawili się:

1. _____ ur. w _____ dnia _____ BURMISTRZ GMINY _____ – NIP _____– z siedzibą w _____ , działając w imieniu i na rzecz samorządu, którego jest przedstawicielem;
2. _____, ur. w _____ dnia _____, jako prawny przedstawiciel spółdzielni socjalnej – NIP _____ – N° wpisu do Rejestru spółdzielni socjalnych – z siedzibą w _____, działając w imieniu i na rzecz reprezentowanego podmiotu;

ZWAŻYWSZY, ŻE:

– na mocy decyzji _____ n. __ z dnia _____ _____ z GMINY _____, zleca się „L.& O. – Lavoro e Occupazione – Società cooperativa sociale di tipo B" z siedzibą w Mezzocorona, via Rotaliana n. 69 wykonanie prac użyteczności publicznej w zakresie upiększania obszarów miejskich i wiejskich, w tym związanych w nimi prac konserwatorskich, odpowiednio do stopnia niepełnosprawności lub wykluczenia osób zatrudnionych, w tym kierownika robót; łączna wartość zlecenia wynosi Euro 60.795,43 (w tym VAT);
– na mocy tej samej decyzji _____ wyraża się zgodę na zawarcie konwencji o zarządzaniu ww. projektem;
– w piśmie prot. S202/2013/164514-24.4 dd 20.03.2013 Urząd Pracy poinformował, że na mocy decyzji nr 396 Kierownika Urzędu z 12.03.2013 przyjęto projekt „Działania na rzecz wspierania zatrudnienia" na rok 2013 i przyznano GMINIE _____ dofinansowanie na _____ miejsc pracy na okres _____ miesięcy.

Biorąc pod uwagę powyższe, strony postanawiają, co następuje:

1. GMINA _____ zleca „L.& O. – Lavoro e Occupazione – spółdzielnia socjalna typu B" z siedzibą w Mezzocorona, via Rotaliana n. 69, a ta, przez swojego przedstawiciela przyjmuje zlecenia na realizację prac, o których mowa w DZIAŁANIU 19 – 2013, oraz kierownictwo nad tymi pracami.
2. FIRMA „L.& O. – Lavoro e Occupazione – spółdzielnia socjalna typu B" z siedzibą w Mezzocorona, via Rotaliana n. 69, zobowiązuje się zatrudnić do wykonania ww. prac 6 osób bezrobotnych, w tym: 1 kierownika zespołu, 2 osoby bezrobotne, z których 1 w niepełnym wymiarze (17,5 godzin tygodniowo), 2 pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym, z których 1 w niepełnym wymiarze (17,5 godzin tygodniowo) oraz 1 pracownika zagrożonego wykluczeniem społecznym w niepełnym wymiarze (17,5 godzin tygodniowo); ww. pracownicy otrzymają wynagrodzenie zgodne z porozumieniem podpisanym między Centralą Ruchu Spółdzielczego a sekretariatami C.G.I.L., C.I.S.L. i U.I.L [centrale związków zawodowych].
3. „L.& O. – Lavoro e Occupazione – spółdzielnia socjalna typu B" z siedzibą w Mezzocorona, via Rotaliana n. 69 zobowiązuje się do wykonania z należytą starannością i według zasad sztuki prac uzgodnionych między stronami w ramach projektu przyjętego przez Urząd Pracy, który wraz z Europejskim Funduszem Społecznym współfinansuje ww. projekt.
4. „L.& O. – Lavoro e Occupazione – spółdzielnia socjalna typu B" z siedzibą w Mezzocorona, via Rotaliana n. 69 zobowiązuje się do systematycznego prowadzenia dzienników robót i do dostarczenia Samorządowi wszelkich informacji dotyczących przebiegu prac.

   Gmina ma prawo do przeprowadzania okresowych kontroli w celu zweryfikowania, czy świadczenia wykonywane przez spółdzielnię są zgodne w projektem i postanowieniami niniejszej konwencji.
5. Wynagrodzenie za wykonanie prac, o których mowa w niniejszej konwencji, wypłacane będzie przez Gminę przez okres 8 miesięcy, a jego wysokość, w podziale na poszczególne kategorie, kształtuje się następująco (rozliczenie końcowe może ulec zmianie w zależności od rzeczywistego czasu trwania projektu):

– wynagrodzenie dla pracowników i składki ZUS: 36.730,60 euro;
– koszty wynajmu: 3.040,00 euro;
– koszty zarządcze i administracyjne: 6.611,51 euro;
– koordynacja robót: 3.862,05 euro

łącznie: 50 244,16 euro

VAT 21%: 10 551,27 euro

RAZEM: 60 795,43 euro

Koszty ubezpieczenia w miejscu pracy, ze szczególnym odniesieniem do przedmiotu pracy, wynoszą 1.823,00 euro (3%) i są wliczone w powyższe kwoty.

Ww. kwota zostanie wpłacona do Spółdzielni na podstawie faktury, w następujących transzach:
– 45% w momencie rozpoczęcia prac;
– 45% w połowie trwania projektu;
– 10% po zakończeniu prac.

W przypadku gdy Gmina nie dotrzyma ww. terminów płatności, Spółdzielnia ma prawo zwiększyć koszty zarządu i administracji o kwotę odsetek od zaliczek na poczet wynagrodzeń, które spółdzielnia wypłaci pracownikom.

6. Wszelkie koszty związane z niniejszym aktem ponosi „L.& O. – Lavoro e Occupazione – spółdzielnia socjalna typu B" z siedzibą w Mezzocorona, via Rotaliana n. 69.
7. Każda ze stron, pod karą nieważności, zobowiązuje się do zachowania transparentności w przepływach finansowych, o której mowa w ustawie 136/2010. Strony wyraźnie zastrzegają, że konwencja przestaje obowiązywać z mocy prawa (art. 1456 k.c.) we wszystkich przypadkach, w których transakcje nie były wykonywane za pośrednictwem specjalnego rachunku bankowego, również w sposób inny niż przelew bankowy lub pocztowy, mimo że odpowiedni dla zapewnienia pełnej transparentności operacji w odniesieniu do całej należnej kwoty.

   W tym celu „L.& O. – Lavoro e Occupazione – spółdzielnia socjalna typu B" z siedzibą w Mezzocorona, via Rotaliana n. 69 poda Gminie _____ dane dot. rachunków bankowych dla celów niniejszej konwencji. Stosowna informacja powinna zostać przekazana w ciągu 7 dni od daty otworzenia ww. rachunków; w tym samym terminie Wykonawca powinien przekazać dane osobowe wraz z numerem NIP osób upoważnionych do obsługi tych rachunków. Te same zalecenia dotyczą rachunków już istniejących, które następnie przeznaczono na operacje związane z zamówieniami publicznymi. W tym przypadku termin 7 dni rozpoczyna bieg z datą decyzji o przekazaniu rachunków na cele zamówień publicznych. Dla zachowania zasady transparentności w przepływach finansowych, poszczególne operacje powinny być opatrzone kodem CIG _____ i kodem CUP _____. Strony zgadzają się na zawieszenie wszelkich płatności wynikających z niniejszej konwencji aż do momentu podania numeru rachunku bankowego wraz z wszystkimi informacjami przewidzianymi w przepisach, rezygnując tym samym z wszelkich roszczeń lub skarg o odszkodowanie, zadośćuczynienie lub wszelkie inne starania o płatności i/lub odsetki i/lub inne opłaty.

   W przypadku, w którym Gmina _____ dowie się, że druga strona nie wywiązuje się z obowiązku transparentności w przepływach finansowych, o której w art. 3 ustawy 136/2010, przystąpi do natychmiastowego rozwiązania konwencji i niezwłocznie powiadomi o tym fakcie terenowy Urząd Prefektury. „L.& O. – Lavoro e Occupazione" zobowiązuje się do analogicznych działań w stosunku do swoich podwykonawców (jeśli ma to zastosowanie).
8. Strony postanawiają, że adresem do doręczeń będzie adres siedziby każdej z nich.

W przypadkach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie obowiązujące przepisy w tym zakresie oraz postanowienia Kodeksu Cywilnego.

9. Niniejsza konwencja podlega rejestracji tylko w przypadku, o którym mowa w art. 5 ustęp 2 Dekretu Prezydenta Republiki nr 131 z 26 sierpnia 1986.

Niniejszy dokument został odczytany, potwierdzony i podpisany

Burmistrz

Prezes Spółdzielni „L.& O. – Lavoro e Occupazione"