

**CIG n. 7576683C98**

**GARA n. 7157395**

## **CAPITOLATO**

### **Premessa**

La Giunta regionale dell'Emilia-Romagna, facendo seguito agli impegni presi dal Presidente nelle sue dichiarazioni programmatiche davanti all'Assemblea legislativa, ha posto il lavoro al centro della sua azione di governo mediante la definizione del Patto per il lavoro tra tutte le componenti della società regionale.

La Regione Emilia-Romagna e le componenti della società regionale hanno siglato il Patto per il lavoro il 20 luglio 2015 impegnandosi a contribuire al rilancio dello sviluppo e dell'occupazione in Emilia-Romagna.

Attraverso tale documento sono stati individuati quali driver per lo sviluppo:

- **Persone e lavoro:** creazione di un'Agenzia regionale per il lavoro e rafforzamento del sistema educazione - formazione - lavoro, che possiamo definire ER dual Education;
- **Comunità e lavoro:** il nuovo welfare e i nuovi lavori sociali, il terzo settore e l'autorganizzazione sociale;
- **Sviluppo, imprese e lavoro:** internazionalizzazione, attivazione della Legge regionale 14/2014, innovazione (Strategia S3), qualità e rafforzamento competitivo del sistema produttivo, nuove imprese e sviluppo delle competenze;
- **Territorio e lavoro:** qualità del territorio e investimenti in particolare attraverso un piano per la sicurezza e la manutenzione del territorio - a partire da un nuovo piano regionale per "una regione senza amianto" -, un piano per la casa, un piano per la mobilità e un piano per l'edilizia scolastica;
- **Legalità e lavoro:** contrastare ogni tentativo di infiltrazione nell'economia legale da parte della criminalità organizzata e la negazione di diritti fondamentali nel lavoro, agendo su appalti, anticorruzione e gestione dei beni sequestrati e confiscati.
- **Semplificazione e lavoro:** avviato il processo di riordino istituzionale per realizzare, anche attraverso il confronto con le parti sociali, la semplificazione normativa e l'efficientamento organizzativo.

Con la Legge regionale n. 13 del 2015 “Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni” art. 52, 53 e 54, la Regione Emilia-Romagna ha introdotto le prime disposizioni per la riforma del sistema regionale dei servizi per il lavoro e ha istituito l'Agenda Regionale per il Lavoro (ARL). L'Agenda è stata individuata quale ente strumentale dotato di autonomia tecnico-operativa, amministrativo-contabile e finanziaria, patrimoniale e organizzativa (art. 1 comma 3 bis della LR n. 43/2001). La sua principale funzione è quella di garantire l'attuazione delle politiche attive del lavoro e lo sviluppo e qualificazione del sistema regionale dei servizi per il lavoro. In particolare, la Regione, attraverso l'operatività dell'Agenda, ha inteso garantire l'esercizio delle competenze dei Centri per l'impiego, nonché il presidio territoriale delle politiche attive e passive del lavoro, fondato sulla cooperazione tra le istituzioni territoriali e sulla collaborazione di soggetti pubblici e privati accreditati.

L'Agenda presenta un'articolazione complessa componendosi sia di uffici centrali, con sede a Bologna, che di uffici territoriali, dislocati in tutte le province presso i Centri per l'Impiego, la cui attività consiste nel rendere disponibili politiche attive del lavoro e offrire servizi personalizzati finalizzati all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro delle persone prive di occupazione. I servizi per il lavoro regionali svolgono, inoltre, un ruolo cruciale anche per l'attuazione della L.R. 14/2015 che intende assicurare l'inclusione sociale e lavorativa delle persone in condizione di fragilità attraverso l'integrazione dei servizi.

Con il d.lgs. 150/2015 il legislatore nazionale ha costituito la rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro. Tale rete, costituita dai soggetti individuati dall'art.1 comma 2 dello stesso decreto ha il compito di esercitare il ruolo di indirizzo politico in materia di politiche attive per il lavoro, mediante l'individuazione di strategie, obiettivi e priorità che identificano la politica nazionale in materia, di promuove l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione ed all'elevazione professionale previsti dagli articoli 1, 4, 35 e 37 della Costituzione ed il diritto di ogni individuo ad accedere a servizi di collocamento gratuito, mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro, assicurando, tramite l'attività posta in essere dalle strutture pubbliche e private, accreditate o autorizzate, ai datori di lavoro il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze ed ai lavoratori il sostegno nell'inserimento o nel reinserimento al lavoro.

L'agenzia regionale deve provvedere all'attuazione di numerose attività tra le quali:

- a) proporre alla Regione standard qualitativi aggiuntivi per l'accreditamento e le autorizzazioni regionali dei soggetti privati e gestire il sistema regionale di accreditamento e autorizzazione;
- b) governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro;
- c) proporre alla Regione le modalità di raccordo tra i soggetti pubblici e privati accreditati e realizzare la rete delle politiche attive del lavoro;
- d) supportare la programmazione regionale tramite proposte per l'attuazione delle politiche del lavoro;
- e) gestire le crisi aziendali e i processi di autorizzazione degli ammortizzatori sociali;
- f) attuare interventi integrati rivolti alle persone con disabilità e con fragilità e vulnerabilità in integrazione con i servizi sociali dei Comuni e i dipartimenti di salute mentale delle aziende AUSL.
- g) svolgere funzioni di osservatorio del mercato del lavoro;
- h) curare il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni dei servizi per il lavoro;
- i) supportare la programmazione dell'offerta formativa con riferimento alle dinamiche del mercato del lavoro e all'analisi dei fabbisogni professionali;
- j) supportare l'elaborazione normativa in materia di lavoro, tirocini e apprendistato.

L'Agenzia è quindi il soggetto preposto ad assicurare l'innovazione degli interventi regionali di politica attiva del lavoro e il miglioramento delle prestazioni dei soggetti pubblici e privati accreditati anche attraverso la diretta qualificazione dei servizi pubblici per il lavoro regionali e delle capacità di intervento dell'Agenzia stessa per l'indirizzamento e il coordinamento delle politiche regionali.

In tal senso sono state attivate nel recente passato diverse iniziative per l'innovazione dei servizi, anche sul solco di quanto dettato dal legislatore nazionale a partire dal d.lgs. 150/2015 rispetto alle modalità di presa in carico e di erogazione dei servizi alle persone che percepiscono strumenti di sostegno al reddito. Tale percorso è iniziato con la ridefinizione, mediante la DGR n. 1959 del 2016, delle prestazioni erogate dai servizi per il lavoro regionali, pubblici e privati, e dalla costituzione della rete attiva per il lavoro, coordinata dall'Agenzia Regionale e costituita dai servizi pubblici (Centri per l'Impiego) e dai soggetti privati accreditati che offrono percorsi di ricerca attiva del lavoro e con la ridisegno delle modalità di erogazione dei servizi.

Le nuove modalità di erogazione dei servizi per il lavoro in Regione Emilia-Romagna hanno trovato una prima piena attuazione attraverso il Piano di intervento per l'occupazione DGR n. 1205/2017, che ha previsto per la prima volta l'erogazione di prestazioni e misure di politica attiva del lavoro da parte della rete attiva per il lavoro in un'ottica di collaborazione tra i servizi pubblici e i servizi privati accreditati secondo una ripartizione dei ruoli e delle responsabilità ottemperanti a quanto previsto dal d.lgs. 150/2015. Un altro esempio di ridefinizione delle modalità di erogazione dei servizi per il lavoro è quanto è stato previsto in attuazione della legge regionale 14/2015 che, a partire da una presa in carico integrata da parte dei servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari, prevede l'erogazione delle prestazioni e delle misure di politica attiva da parte dei soggetti privati accreditati secondo quanto definito dai soggetti pubblici nel corso del processo di presa in carico.

Lo strumento che assicura la gestione continua e costante dell'erogazione dei servizi per il lavoro, anche attraverso la modalità della rete dei servizi, è il sistema informativo per il lavoro regionale (SILER). Solo uno strumento informativo implementato coerentemente a quanto previsto dalla legge 92 del 2012 e aggiornato per recepire quanto previsto dal d.lgs. 150/2015, com'è quello attualmente in uso ai servizi per il lavoro della Regione Emilia-Romagna, può consentire, infatti, mediante una costante manutenzione anche di carattere evolutivo, di assicurare il rispetto di quanto previsto dalla legge istitutiva dell'Agenzia. Il monitoraggio e la valutazione quali-quantitativa delle prestazioni dei servizi per il lavoro e, più in generale, del mercato del lavoro regionale, che uno strumento informativo in uso a tutti i soggetti deputati all'erogazione dei servizi può assicurare, consente di:

- attuare e gestire gli standard qualitativi regionali
- organizzare, coordinare e valorizzare le sinergie riguardanti i servizi per il lavoro gestiti da soggetti pubblici e privati accreditati
- attuare interventi integrati rivolti alle persone con disabilità e con fragilità e vulnerabilità in integrazione con i servizi sociali dei Comuni e i dipartimenti di salute mentale delle aziende AUSL
- supportare la programmazione dell'offerta formativa con riferimento alle dinamiche del mercato del lavoro e all'analisi dei fabbisogni professionali

e complessivamente far sì che l'Agenzia possa garantire l'attuazione delle politiche attive del lavoro e lo sviluppo e la qualificazione del sistema regionale dei servizi per il lavoro nel suo insieme.

### **Art 1) Normativa di riferimento**

Le azioni proposte si inseriscono nel contesto regolamentare disciplinato dalla seguente normativa:

- Legge n. 68 del 1999 - "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".
- Legge n. 92 del 2012 - "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita".
- Legge n.183 del 2014 - "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro".
- D.lgs. n. 22 del 2015 - "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183".
- D.lgs. n. 23 del 2015 - "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183".
- D.lgs. n. 80 del 2015 - "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".
- D.lgs. n. 81 del 2015 - "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".
- D.lgs. n. 148 del 2015 - "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183".

- D.lgs. n. 149 del 2015 - “Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell’attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183”.
- D.lgs. n. 150 del 2015 - “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183”.
- D.lgs. n. 151 del 2015 - “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità”.
- Legge n. 56 del 2014 - “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”.
- Legge regionale n. 17 del 2005 ss.mm. - “Norme per la promozione dell’occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro”.
- Legge regionale n. 7 del 2013 - “Disposizioni in materia di tirocini. modifiche alla legge regionale 1 agosto 2005, n. 17 (Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro)”.
- Legge regionale n. 13 del 2015 ss.mm. - “Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni”.
- Legge regionale n. 14 del 2015 - “Disciplina a sostegno dell’inserimento lavorativo e dell’inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l’integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari”.
- D.lgs. 147 del 2017 “Disposizioni per l’introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà”;
- DGR n. 1620 del 2015 - “Approvazione Statuto dell’Agenzia Regionale per il Lavoro in attuazione della L.R. 13/2015”.
- DGR n. 1959 del 2016 - “Approvazione della disciplina in materia di accreditamento dei Servizi per il lavoro e definizione dell’elenco delle prestazioni dei servizi per il lavoro pubblici e privati accreditati ai sensi degli artt. 34 e 35 della L.r. 1° agosto 2005, n. 17 e ss.mm.”.
- DGR n. 1581 del 2016 “Approvazione dei "Criteri e modalità per l’autorizzazione regionale allo svolgimento di servizi di intermediazione ricerca e selezione del

personale e di supporto alla ricollocazione professionale, ai sensi degli artt. 39 e 40 della l.r. 17/2005 e ss.mm., quale adeguamento all'art. 6 del d.lgs. 276/2003 e ss.mm.”

## **Art. 2) Oggetto della gara**

### **2.1 Obiettivi**

Il presente Capitolato ha lo scopo di definire le prestazioni inerenti la fornitura dei servizi professionali a supporto dell’Agenzia Regionale per il Lavoro. L’acquisizione di tali servizi, oggetto della presente gara, dovrà consentire all’Agenzia di sviluppare le strutture e i servizi per il lavoro attraverso la revisione dell’attuale assetto organizzativo e la qualificazione degli interventi in relazione ai soggetti impegnati nell’attuazione delle politiche per il lavoro.

Il Servizio di Assistenza Tecnica che verrà acquisito si pone come obiettivi quelli di:

- innovare gli interventi di politica attiva del lavoro grazie ad analisi quali-quantitative del mercato del lavoro;
- migliorare le prestazioni dei soggetti pubblici e privati accreditati in logica di integrazione;
- potenziare la capacità operativa dei Cpl;
- realizzare azioni di monitoraggio relativamente all’erogazione delle prestazioni e ai risultati conseguiti. Le politiche erogate dovranno essere oggetto di monitoraggio sistematico, in ottica di valutazione di risultati e impatti a breve e medio termine;
- incrementare la capacità di intervento dell’Agenzia per il lavoro.

### **2.2 Caratteristiche dei servizi e dei prodotti richiesti**

I contenuti dei servizi richiesti oggetto della presente gara sono i seguenti:

- **analisi quali-quantitativa del mercato del lavoro**
- **qualificazione degli interventi di politica attiva del lavoro**
- **sviluppo organizzativo dei servizi per il lavoro**
- **supporto all’Agenzia Regionale per il lavoro**

Di seguito, per ciascun macro-ambito di intervento si descrivono, a titolo indicativo e non esaustivo, le caratteristiche del servizio richiesto. In fase di contratto l’Agenzia si riserva di richiedere ulteriori attività finalizzate alla massima efficacia dei servizi resi.

- **Analisi quali-quantitativa del mercato del lavoro**

Questo filone di attività è propedeutico ed essenziale per perseguire l'obiettivo di innovazione dei servizi per il lavoro. Il servizio prevede la realizzazione di un'analisi su aspetti del mercato del lavoro ritenuti critici e di particolare interesse per la Regione. Le rilevazioni riguarderanno sia la "domanda di lavoro" espressa dalle imprese, che l'"offerta di lavoro", espressa dai cittadini. L'analisi si svolgerà attraverso rilevazioni quantitative che valorizzano le potenzialità del Sistema Informativo Lavoro e interviste (individuali e di gruppo) focalizzate sugli aspetti qualitativi. Gli esiti dell'analisi potranno essere utilizzati ai fini dell'innovazione dell'offerta formativa e della qualificazione degli strumenti disponibili. Attraverso l'analisi del mercato del lavoro si potranno definire interventi per il futuro che siano più innovativi ed efficaci: tale impulso verso l'innovatività dei servizi e delle politiche attive è prerogativa essenziale per l'Agenzia che costituisce il punto di riferimento attuativo delle politiche per il lavoro in Regione.

Il fornitore dovrà quindi:

- definire un set di indicatori per l'analisi della domanda e dell'offerta di lavoro
- rilevare ed elaborare i dati presenti nei sistemi informativi disponibili
- predisporre una struttura per le interviste semi-strutturate
- predisporre la griglia strutturata per la conduzione delle interviste di gruppo
- fornire all'Agenzia report periodici contenenti i risultati delle analisi effettuate

- **Qualificazione degli interventi di politica attiva del lavoro**

Il servizio prevede la definizione di interventi di politica attiva del lavoro che possano innovare il menù di interventi attualmente disponibile. Possono essere sia interventi nuovi che modalità nuove di realizzare interventi consolidati. Gli interventi di politica attiva individuati verranno delineati con modalità che ne guidano l'attuazione, potranno avere sia un profilo progettuale che un profilo di servizio stabile e saranno correlati con le Prestazioni dei Servizi per il lavoro. Contestualmente, si procederà all'aggiornamento delle Prestazioni secondo quanto definito a livello nazionale.

Andando nella direzione di più prestazioni erogate da più soggetti sarà necessario potenziare le azioni di tutti gli attori a vario titolo impegnati nell'attuazione delle politiche del lavoro, in un'ottica di rete.

In questa linea di attività, il fornitore sarà tenuto a:

- effettuare un benchmark delle prestazioni/azioni di politica attiva erogate in altri territori
- fornire all'Agenzia un report contenente gli obiettivi che si intende raggiungere con le azioni che si andranno a progettare/proporre
- produrre un report di analisi di fattibilità e sostenibilità costi/benefici per ciascun intervento progettato/proposto



- produrre, per ciascun intervento progettato-proposto uno schema di attuazione organizzativo-procedurale da poter mettere a disposizione degli attuatori sul territorio (pubblici e/o privati, a seconda del progetto/intervento)

- **Sviluppo organizzativo dei servizi per il lavoro**

Il servizio si sostanzia nel supporto alla Regione e all’Agenzia nell’attuare il miglioramento della performance, verso gli utenti dei Servizi per il lavoro. Il servizio avrà un focus sui Centri per l’impiego. Prevede inoltre il supporto per la crescita della Rete per il lavoro e della sua capacità realizzativa, con un’azione finalizzata a potenziarne la dimensione, a definire il ruolo dei diversi componenti e il sistema di regole che ne guida il funzionamento.

I Centri per l’Impiego in particolare dovranno essere supportati al fine di potenziare, migliorare, rafforzare ed accrescere le loro potenzialità organizzative e operative, tenendo conto delle condizioni di specificità territoriale da un lato e della tipologia e numerosità dell’utenza dall’altro.

Il fornitore sarà tenuto a:

- attuare un’analisi dei processi di erogazione dei servizi e definire eventuali azioni di miglioramento
- definire un piano di attuazione specifico per le eventuali azioni di miglioramento
- elaborare ed erogare azioni formative e/o di accompagnamento rivolte ai CPI (operatori e responsabili) in ottica di maggiore consapevolezza del proprio ruolo e potenziamento dei servizi
- effettuare una ricognizione-mappatura del tessuto degli operatori privati che attuano le politiche attive in Regione
- elaborare ed erogare azioni di sistema per facilitare e ottimizzare il rapporto di collaborazione tra i diversi attori coinvolti in ottica di rete.

- **Supporto all’Agenzia Regionale per il lavoro**

Il Servizio richiesto prevede la realizzazione sia di attività programmate che di attività richieste a fronte di specifiche esigenze che potranno riguardare adeguamenti normativi, regolazioni specifiche, supporti alla soluzione di problemi di natura organizzativa, ecc..

Finalità principale di questo servizio è quella di affiancare l’Agenzia nell’esercizio del ruolo che le norme vigenti le attribuiscono. Questo filone di attività intende garantire alla Direzione dell’Agenzia un supporto metodologico, tecnico e specialistico nella definizione delle linee evolutive dell’attività dell’Agenzia, anche in funzione delle mutazioni del contesto normativo, economico, tecnologico in cui l’Agenzia opera. Il servizio dovrà essere realizzato con modalità fondate sul coinvolgimento della struttura regionale e orientate alla crescita professionale di responsabili e operatori dei Centri per l’Impiego.

Il fornitore dovrà quindi

- garantire know how specifico, esperienze e suggerimenti per l'attuazione delle linee strategiche
- partecipare all'attuazione delle linee di indirizzo, supportandone la piena applicazione nell'organizzazione dell'Agenzia
- realizzare attività finalizzate all'acquisizione, nella prospettiva della contestualizzazione, di quanto definito a livello nazionale
- supportare, con azioni di coinvolgimento attivo, le diverse "anime" che compongono l'Agenzia, le strutture organizzative centrali nonché i Centri per l'Impiego sul territorio e, ove necessario, i soggetti privati facenti parte della rete, nell'attuazione delle linee strategiche individuate dall'Agenzia.

### **Art. 3) Caratteristiche del gruppo di lavoro**

#### **3.1 Requisiti generali**

Tutto il personale addetto al servizio si ritiene essere sotto l'esclusiva responsabilità della Ditta aggiudicataria, alla quale è rimessa l'organizzazione e la direzione delle risorse dedicate.

L'erogazione dovrà prevedere un alto grado di responsabilizzazione delle risorse dell'Appaltatore, attitudine a lavorare per obiettivi, capacità di operare in team e rispetto delle scadenze pianificate.

La Ditta aggiudicataria dovrà impegnarsi a mantenere il proprio personale aggiornato rispetto alle tematiche e agli strumenti oggetto del servizio, sia in termini organizzativi che in termini tecnici e metodologici.

La Ditta aggiudicataria dovrà attuare, nei confronti dei lavoratori impegnati nel servizio, condizioni normative, contributive e retributive conformi a quelle fissate dalle disposizioni legislative e dai contratti ed accordi collettivi di lavoro applicabili alla categoria, e in generale, da tutte le leggi e norme vigenti o emanate nel corso dell'appalto, nazionali e regionali, sollevando l'Agenzia da ogni responsabilità al riguardo.

Per lo svolgimento del servizio la Ditta aggiudicataria dovrà impiegare esclusivamente personale per il quale siano stati regolarmente adempiuti gli obblighi previsti dalle vigenti leggi in materia assistenziale e previdenziale.

La Ditta dovrà avere assolto a tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

La Ditta ha l'obbligo di rispettare tutte le norme inerenti alla tutela della salute dei propri lavoratori.

### 3.2. Composizione del gruppo di lavoro

I servizi descritti nei precedenti articoli saranno realizzati e assicurati dall'aggiudicatario attraverso apposito gruppo di lavoro da questo costituito. Si precisa che occorre allegare i curricula delle figure professionali proposte quali componenti del gruppo di lavoro all'interno della busta B contenente l'offerta tecnica.

I Curricula nominativi dovranno essere in formato europeo, sottoscritti dagli interessati, corredati da documento d'identità e non dovranno superare le 3 pagine.

Le risorse utilizzate per i servizi della presente fornitura dovranno possedere i requisiti specificati di seguito per i seguenti profili professionali:

**1 esperto senior (project manager)** con esperienza di almeno 10 anni nella progettazione e implementazione di sistemi e dispositivi nell'ambito delle politiche del lavoro e della formazione con particolare riferimento alla progettazione di interventi di politiche attive complesse e con pratica consolidata nel coordinamento di commesse di assistenza tecnica a favore di organizzazioni complesse. Tale figura dovrà rivestire il ruolo di capo progetto ed assicurare la supervisione metodologica delle attività. Sarà responsabile nei confronti del Committente dell'avanzamento del servizio e dei risultati;

**1 esperto senior di tipo A)** con esperienza di almeno 6 anni nel monitoraggio delle misure e delle prestazioni per il lavoro e nell'analisi dei dati dei Sistemi Informativi. Tale figura sarà il punto di riferimento metodologico e attuativo delle attività che riguardano le analisi, i monitoraggi e le valutazioni delle azioni su cui basare le attività di implementazioni successive;

**1 esperto senior di tipo B)** con esperienza di almeno 6 anni nell'analisi e progettazione di sistemi e dispositivi relativi ai servizi per il lavoro e/o di azioni di supporto, formazione, affiancamento in modalità innovative, rivolte a operatori nell'ambito delle politiche attive. Tale figura sarà il punto di riferimento metodologico e attuativo delle attività che riguardano la formazione e l'affiancamento agli organismi erogatori delle politiche attive;

**1 esperto senior di tipo C)** con esperienza di almeno 6 anni nell'implementazione di sistemi e dispositivi aventi per oggetto le politiche attive del lavoro. Tale figura sarà il punto di riferimento metodologico e attuativo delle attività che riguardano gli aspetti progettuali, organizzativi e operativi, per quanto riguarda sia l'analisi che l'individuazione di azioni migliorative;

**1 esperto junior di tipo A)** con esperienza di almeno 3 anni nell'implementazione di sistemi e dispositivi nell'ambito delle politiche del lavoro e/o di gestione di azioni di analisi, monitoraggi e valutazioni in ambito politiche del lavoro. Tale figura sarà responsabile, da un punto di vista più operativo, delle attività di analisi e monitoraggio;

**1 esperto junior di tipo B)**, con esperienza di almeno 3 anni nell'implementazione di sistemi e dispositivi nell'ambito delle politiche del lavoro e/o di azioni di supporto, formazione, affiancamento in modalità innovative, rivolte a operatori nell'ambito delle

politiche attive. Tale figura sarà responsabile, da un punto di vista più operativo, delle attività di formazione e affiancamento agli operatori;

**1 esperto junior di tipo C)** con esperienza di almeno 3 anni nell'implementazione di sistemi e dispositivi nell'ambito delle politiche del lavoro e/o di gestione di azioni di analisi di processi operativi e implementazione di azioni migliorative nell'ambito politiche del lavoro. Tale figura sarà responsabile, da un punto di vista più operativo, delle attività di analisi dei processi e dell'individuazione di azioni migliorative.

I requisiti riguardanti l'anzianità lavorativa/esperienza sono considerati requisiti minimi.

Le giornate da erogare nel corso dell'appalto sono le seguenti:

<b>Profilo</b>	<b>Numero giorni persona da erogare nei 36 mesi di contratto</b>
Capo Progetto	270
Esperto Senior di tipo A)	240
Esperto Senior di tipo B)	240
Esperto Senior di tipo C)	240
Esperto Junior di tipo A)	502
Esperto Junior di tipo B)	502
Esperto Junior di tipo C)	502
Totale giornate	2.496

### **3.3. Gestione della sostituzione delle risorse**

L'Appaltatore deve garantire la sostanziale stabilità del Gruppo di Lavoro presentato in fase di gara. Tale stabilità deve essere estesa a tutto il periodo contrattuale ed in particolare al passaggio dalla fase di gara alla fase di erogazione dei servizi, nonché nella fase di erogazione stessa nel corso della fornitura pluriennale.

Qualora l'aggiudicatario, durante lo svolgimento dei servizi, dovesse trovarsi nella necessità (dimissioni del lavoratore) di sostituire un componente del gruppo di lavoro, dovrà darne comunicazione all'ARL con un preavviso di almeno 45 giorni, indicando i nominativi ed allegando i curricula delle persone che intende proporre in sostituzione di quelle indicate all'atto dell'offerta. Inoltre, qualora per cause motivate dovesse venire

meno il rapporto fiduciario dell'ARL nei confronti di un componente del Gruppo di Lavoro, su richiesta dell'ARL il Fornitore dovrà provvedere alla sua sostituzione.

In generale, le caratteristiche dei CV delle risorse sostitutive proposte dovranno rispondere ai requisiti minimi del presente Capitolato e dovranno essere almeno pari alle caratteristiche dei CV delle risorse da sostituire. Tale sostituzione resta comunque subordinata ad una esplicita accettazione da parte dell'ARL.

Prima della sostituzione è necessario un periodo di affiancamento di almeno 30 giorni fra la risorsa entrante e quella uscente; il maggior costo derivante dall'affiancamento delle risorse è a totale carico del Fornitore.

#### **Art. 4) Modalità di esecuzione del servizio**

Tutti i servizi di cui sopra potranno essere erogati, a seconda delle necessità espresse e di volta in volta concordate, presso la sede dell'Agenzia o presso le strutture dei CPI.

Tutte le attività oggetto della presente gara dovranno essere svolte dalla Ditta aggiudicataria in conformità alle indicazioni del Direttore dell'Agenzia e nel rispetto delle procedure operative applicate dall'Agenzia, facilitandone l'attuazione anche da parte del personale dell'Agenzia stessa.

Il Fornitore non può trovarsi in situazioni di conflitto di interessi rispetto all'attività dell'Agenzia e dovrà quindi segnalare tempestivamente eventuali contratti con soggetti che possono interagire e interferire con l'Agenzia.

#### **4.1. Trasferimento di know-how**

Nel corso dell'affidamento l'Appaltatore dovrà assicurare il continuo trasferimento di know-how acquisito sulle attività condotte, al fine di rendere l'eventuale prosecuzione delle attività più efficace possibile.

Il trasferimento di know-how sarà organizzato secondo modalità da concordare e potrà prevedere sessioni di lavoro congiunto, presentazioni, ecc.

#### **4.2. Proprietà dei deliverable**

Tutto il materiale elaborato e prodotto in esecuzione dell'affidamento sarà di esclusiva proprietà della Agenzia Regionale de Lavoro, che ne potrà disporre liberamente.

In ogni caso, al termine del rapporto contrattuale l'Appaltatore dovrà garantire il passaggio di consegne, comprensivo degli elaborati (digitali e cartacei) prodotti nel corso dell'affidamento.

#### **4.3. Standard e strumenti**

La documentazione proposta in esecuzione dell'affidamento dovrà essere prodotta in conformità agli standard documentali forniti dall'Agenzia all'avvio dell'affidamento.

L'Agenzia si riserva di emettere nuovi standard dei documenti o di modificare quelli forniti all'avvio dell'affidamento, anche durante il corso dell'affidamento stesso, dandone congruo preavviso all'Aggiudicatario. Tali nuove indicazioni dovranno essere adottate per tutte le nuove attività, mentre verranno concordate le eventuali modalità di transizione per le attività in corso.

La documentazione prodotta in esecuzione dell'affidamento dovrà essere compatibile con le più diffuse suite di produttività individuale (es. Open Office, Ms Office) e con i principali applicativi (es. Microsoft Project, Business Object, Adobe Acrobat). I componenti del gruppo di lavoro dovranno, inoltre, possedere competenze specifiche sui software informatici gestionali più diffusi (banche dati, analisi dati ed office automation). Resta ferma la facoltà di variare o introdurre nuovi strumenti anche durante il corso dell'affidamento, dandone congruo preavviso all'aggiudicatario.

#### **4.4. Trasferte e luogo di lavoro**

Sono a carico dell'Aggiudicatario, intendendosi ricomprese nei corrispettivi, le spese di trasferta relative alle attività e agli adempimenti occorrenti all'integrale esecuzione di tutte le attività ed i servizi oggetto del contratto.

#### **Art. 5) Modalità di compilazione dell'offerta tecnica**

L'offerta tecnica dovrà essere presentata su fogli singoli di formato A4, non in bollo, con una numerazione progressiva e univoca delle pagine; dovrà essere contenuta entro le 30 (trenta) pagine, escluse quelle relative ai curricula, con carattere Times New Roman 12, interlinea multipla (min 1,2).

#### **Art. 6) Subappalto**

È consentito il subappalto sottoposto ai vincoli dell'art. 118 del D.Lgs. n. 163/2006 e ss.mm., nei limiti del 30% dell'importo contrattuale.

L'aggiudicatario è tenuto ad indicare nell'offerta i servizi e/o le attività che intende subappaltare.

L'aggiudicatario, ai fini del pagamento dei corrispettivi, dovrà trasmettere, entro venti giorni dalla data di ciascun pagamento effettuato nei confronti del subappaltatore, copia delle fatture quietanzate relative ai pagamenti da essi affidatari corrisposti al subappaltatore o cottimista, con l'indicazione delle ritenute di garanzia effettuate.

### **Art. 7) Designazione quale responsabile del trattamento di dati personali**

Il trattamento di dati personali di titolarità dell’Agenzia è il seguente: ID 261 - Elaborazioni dati sul Sistema Informativo Lavoro (SILER) e quei trattamenti che in futuro verranno affidati per iscritto

In virtù di tale trattamento, le Parti stipuleranno l’Accordo allegato allo schema di Contratto, al fine di disciplinare oneri e responsabilità in aderenza al Regolamento (UE) del Parlamento e del Consiglio Europeo n. 2016/679 (di seguito, anche “GDPR”) e da ogni altra normativa applicabile.

L’Aggiudicatario individuato sarà, pertanto, designato dall’Agenzia quale Responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi e per gli effetti dell’art. 28 del Regolamento, che si obbligherà a dare esecuzione al contratto conformemente a quanto previsto dall’Accordo sopra richiamato.

Le Parti riconosceranno e converranno che il rispetto delle istruzioni di cui all’Accordo succitato, nonché alle prescrizioni della normativa applicabile, non producano l’insorgere di un diritto in capo al Responsabile del trattamento al rimborso delle eventuali spese che lo stesso potrebbe dover sostenere per conformarsi.