



GARA A PROCEDURA APERTA PER L’AFFIDAMENTO DEI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ DI RECRUITING ED EMPLOYER BRANDING PER SOGEI – ID 2462

I chiarimenti della gara sono visibili sui siti: www.consip.it; www.acquistinretepa.it

1) Domanda

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 25. CODICE ETICO - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. N. 231/2001 - PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA con il quale Codesta Stazione Appaltante ha reso noto il proprio Codice etico, Modello Organizzativo 231 ed il proprio Codice Etico, si chiede di confermare che in caso di aggiudicazione verrà garantita la reciprocità e di conseguenza anche codesta amministrazione si impegnerà al rispetto del modello 231/01 e del codice etico adottati dall'aggiudicatario 12. I predetti obblighi non trovano applicazione qualora il Fornitore e le imprese subappaltatrici comunichino al Committente, nell'ultimo giorno del mese precedente a quello della scadenza del termine per il versamento delle ritenute fiscali di cui sopra, la sussistenza dei requisiti previsti dal comma 5 dell'articolo 17-bis del decreto legislativo 9 luglio 1997, n.241, allegando la relativa certificazione.

Risposta

Non si conferma. Non è previsto un impegno da parte della Committente al rispetto del modello 231/01 e del codice etico dell'aggiudicatario.

2) Domanda

Al fine di prendere parte correttamente alla procedura, chiediamo conferma che le tre figure richieste di partner, consulente senior e consulente possano essere anche collaboratori (ad esempio liberi professionisti a partita IVA) contrattualizzati dalla società partecipante per l'esecuzione del progetto.

Risposta

Si conferma. Rimane fermo quanto previsto dall'art. 105 del Codice e quanto ulteriormente stabilito in argomento dal Disciplinare di gara (par. 9, 15, 23).

3) Domanda

Al fine di sviluppare correttamente il progetto tecnico, e in particolare per quanto attiene la struttura organizzativa dedicata alla commessa,

- i) si chiede se il Responsabile del Contratto debba coincidere con la figura del partner così come descritto nel capitolato;
- ii) si chiede inoltre se le tre figure di partner, consulente senior e consulente possano essere rappresentate da più di una persona (ad esempio due consulenti senior, tre consulenti, etc.) al fine di meglio dimensionare il team di lavoro dedicato.

Risposta

- i) Si precisa che il Responsabile del Contratto non deve necessariamente coincidere con la figura del Partner che espletterà i servizi oggetto di gara, ma dovrà avere la seniority di Partner, così come previsto al par. 5.1 del Capitolato Tecnico.
- ii) Si conferma tale possibilità, precisando altresì che ogni persona dovrà possedere le caratteristiche richieste del profilo di appartenenza e indicate al par. 5.2 del Capitolato Tecnico.

4) Domanda

Classificazione del documento: Consip Public

Gara a procedura aperta per l'affidamento dei servizi di supporto alle attività di recruiting ed employer branding per Sogei – ID 2462

Chiarimenti



In relazione a quanto previsto nelle Condizioni Generali in tema di "risarcimento del danno" ed in relazione all'art. 10 S dell'allegato Contratto Condizioni Speciali, in tema di penali, ed in particolare al punto 13 dove Sogei si riserva di richiedere il maggior danno nonché la risoluzione del presente contratto nell'ipotesi di grave e reiterato inadempimento, si chiede di prevedere una clausola di limitazione di responsabilità che limiti il risarcimento del danno al valore del contratto e non includa danni indiretti o perdite di profitto.

Risposta

Si conferma quanto previsto all'art. 10 S del Contratto Condizioni Speciali.

5) Domanda

Sull'attività di supporto alla ricerca e selezione del personale – recruiting di cui al punto 3.2

Si richiede cortesemente l'elenco dei profili che potranno essere oggetto di ricerca riconducibili alle categorie: Neo diplomati in discipline tecniche-informatiche e/o amministrative-contabili; Neo laureati in discipline tecniche (ingegneristiche/informatiche), giuridiche ed economiche; Personale esperto, diplomato/laureato sia in ambito tecnologico-informatico che in ambito economico/amministrativo per aree di staff.

Risposta

I profili oggetto di ricerca potranno essere assimilabili alle tipologie di profili che sono state oggetto di ricerche di personale negli ultimi anni. Pertanto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si può fare riferimento agli avvisi di selezione conclusi pubblicati sul sito web istituzionale, nella sezione lavora con noi – *'avvisi di selezione conclusi anno in corso'* e *'avvisi di selezione conclusi anni precedenti'*.

6) Domanda

Sull'attività di supporto alle iniziative di employer branding finalizzate all'attrazione di talenti di cui al punto 3.3

Con particolare riferimento alla lettera d) "Progettazione di campagne di marketing e comunicazione e/o produzione di contenuti di informazione su tematiche di interesse...", si chiede cortesemente di chiarire se dette attività comprendono anche la creazione di creatività di grafiche, video o altro.

Risposta

La *"Descrizione delle soluzioni proposte per le attività di supporto alle iniziative di employer branding finalizzate all'attrazione di talenti"* costituisce criterio di valutazione dell'offerta tecnica ai sensi del par. 17.1 del Disciplinare di gara; di conseguenza, spetta all'operatore la proposizione in sede di offerta tecnica di soluzioni che saranno oggetto di valutazione da parte della Commissione.

7) Domanda

Sull'attività di Gestione Progetti Mobilità interna del personale di cui al punto 3.4

Si chiede cortesemente se:

1. sia previsto un numero minimo di consulenti "Partner", "Consulente Senior", "Consulente".
2. i consulenti potranno svolgere l'attività parzialmente in remoto e se sia previsto un numero minimo di ore da svolgere in presenza.
3. Riguardo al punto *"1. analisi del contesto organizzativo e della cultura aziendale in materia di mobilità interna con riferimento a specifici aspetti di interesse, attraverso gli strumenti e le metodologie più idonee quali, a titolo di esempio, focus group, survey;"*

Qual è l'output atteso? L'esigenza riguarda il disegno dell'architettura operativa o la delivery diretta della attività, come ad esempio la conduzione dei focus group? L'esigenza riguarda la progettazione delle survey o la progettazione, l'erogazione e interpretazione dei dati?



4. Riguardo ai punti

“2. supporto nell’ideazione e progettazione di sistemi di gestione, modelli e iniziative per l’implementazione di forme di mobilità interna dinamica che valorizzino l’esperienza, il potenziale e le competenze interne presenti;”

“3. supporto nel disegno e sviluppo di processi a supporto della gestione della mobilità interna;”

Qual è l’output atteso? Il supporto nella creazione dell’architettura di processo e azioni di preparazione nel succession planning, pipeline top talent management, job rotation oppure focalizzazione su ruoli specifici?

5. Riguardo al punto

“4. supporto alla realizzazione di interventi di comunicazione per la presentazione delle iniziative in ambito di mobilità interna, in conformità con gli standard di comunicazione interna adottati da Sogei, con particolare riferimento alla motivazione e collocazione efficace delle risorse in ottica di duplice interesse, sia personale che aziendale;”

Qual è l’output atteso? Codesign dei messaggi, supporto nella scelta di canali e supporti oppure l’aspettativa è di ricevere contenuti e formati specifici (a titolo di esempio video, infografiche ..)

6. Riguardo al punto

“5. monitoraggio e valutazione dell’impatto delle iniziative intraprese, anche in un’ottica di dialogo con le risorse interessate.”

Su quale intervallo di tempo andranno effettuate le misurazioni? Qual è la frequenza? Quale popolazione aziendale sarà coinvolta? L’output atteso riguarda il monitoraggio di parametri specifici di interesse o la realizzazione di survey?

Risposta

1. Si precisa che non è previsto un numero minimo di consulenti, purché ciascuna delle figure risulti in possesso dei requisiti minimi richiesti per il profilo di appartenenza e indicati al par. 5.2 del Capitolato Tecnico. Si precisa, altresì, che il par. 5.2 del Capitolato Tecnico precisa che *“Prima dell’avvio delle singole attività progettuali previste dal presente Capitolato Tecnico, Sogei concorderà con il Fornitore la composizione, in termini numerici e di seniority, del Gruppo di Lavoro assegnato allo specifico progetto. Sogei verificherà la composizione del Gruppo di Lavoro e l’aderenza, in relazione a numero, seniority e attività, con quanto concordato e/o presente nel Piano di Lavoro pena l’applicazione della penale n. 3 di cui al successivo par. 10 del presente Capitolato Tecnico”*.

2. Come rappresentato al par. 5.4 del Capitolato Tecnico *“Le attività oggetto del servizio dovranno essere svolte, salvo diversa indicazione di Sogei, presso le sedi del Fornitore e/o in modalità remota, con il supporto di piattaforme informatiche senza alcun onere aggiuntivo per la Sogei. Qualora necessario, potrà essere richiesto di svolgere le attività presso la sede principale di Sogei in Roma, alla Via M. Carucci, 99. Gli eventuali costi di trasferta e di soggiorno del personale del Fornitore devono intendersi compresi negli importi contrattuali che saranno riconosciuti, senza alcun onere aggiuntivo per Sogei”*. Non è previsto un numero minimo di ore da svolgere in presenza.

3. L’output atteso potrà riguardare sia gli aspetti di progettazione delle iniziative e disegno delle architetture operative, sia la delivery delle attività. Anche nel citato ambito delle survey, quindi, potrà essere richiesto al fornitore sia supporto nella progettazione della survey, sia nella erogazione della survey e nell’interpretazione dei risultati.

4. Tra gli ambiti elencati nel quesito, si specifica che l’output atteso potrà riguardare la progettazione dell’architettura di processo per l’implementazione di iniziative rientranti nell’ambito di iniziative di Job Rotation. In tale contesto, in relazione alle esigenze organizzative potrà essere richiesto al fornitore un intervento focalizzato su ruoli specifici.

5. L’output atteso potrà riguardare sia la progettazione delle campagne di comunicazione sia la produzione di specifici contenuti. Ad ogni modo, la *“Descrizione delle soluzioni proposte per le attività il supporto nella gestione di progetti di mobilità interna del personale”* costituisce criterio di valutazione dell’offerta tecnica ai sensi del par. 17.1 del Disciplinare di gara; di conseguenza, spetta all’operatore la proposizione in sede di offerta tecnica di soluzioni che saranno oggetto di valutazione da parte della Commissione.



6. I dettagli relativi al monitoraggio e alla valutazione (intervalli di tempo, frequenza, popolazione coinvolta) saranno definiti in relazione alle specifiche peculiarità di ogni singola iniziativa progettuale, come definiti nell'ambito del Piano di Lavoro ai sensi del par. 8 del Capitolato Tecnico. Essi potranno riguardare il monitoraggio di specifici parametri e indicatori di interesse ovvero la realizzazione di survey.

8) Domanda

Si chiede cortese conferma che la responsabilità dell'aggiudicatario sarà limitata ai soli danni diretti derivanti esclusivamente da fatto proprio o dei propri dipendenti diretti/collaboratori/subappaltatori e contenuta nei limiti dei massimali previsti dalla propria polizza assicurativa in quanto il rapporto derivante dalla stipula del contratto deve intendersi quale obbligazione di mezzo e non di risultato.

Risposta

Non si conferma. Sul punto, trovano applicazione le condizioni generali e speciali di contratto e, segnatamente, l'art. 8 delle condizioni generali di contratto pubblicate.

9) Domanda

1. "Con riferimento al punto 2 del par. IV.B) dell'Allegato 13, si prega di confermare che, conformemente a quanto previsto dall'art. 33 GDPR, l'obbligo di notifica di un data breach riguardi esclusivamente le violazioni effettive e non anche quelle meramente sospette.
2. "Con riferimento al punto 3 del par. V dell'Allegato 13, si prega di confermare che le attività di controllo potranno avere luogo con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi".
3. "Con riferimento all'appendice 2 dell'Allegato 13, si prega di confermare che, tenuto conto delle modalità di erogazione del servizio, la stessa non è applicabile in quanto il Fornitore agisce come responsabile del trattamento e non anche come sub-responsabile (come indicato al punto 6 dell'art. 16 G delle condizioni generali)".
4. Con riferimento alla previsione di cui all'art. 10 S Punto 10, delle condizioni speciali di contratto si evidenzia l'eccessiva aleatorietà della previsione. Si chiede che qualora all'esito di eventuali audit dovessero emergere misure di sicurezza non adeguate, non trovi automatica applicazione la penale, ma anche al fine della maggior tutela dei soggetti interessati, l'aggiudicatario sia chiamato a definire un piano di rientro con action e scadenze concordate.
5. Con riferimento alla previsione di cui all'art. 5 G comma 2 delle condizioni generali di contratto si chiede di confermare che l'eventuale manleva opererà solo qualora venga accertato in via definitiva l'esistenza di detti diritti di terzi attori, su beni acquistati o in licenza d'uso o sulle soluzioni tecniche o di altra natura realizzate o adottate dall'Impresa. Inoltre con riferimento al comma 4 del medesimo articolo si chiede di confermare che l'eventuale risarcimento del danno e risoluzione contrattuale opereranno solo nel caso in cui l'azione giudiziaria si sia conclusa con sentenza di condanna, passata in giudicato, nei confronti dell'Impresa aggiudicataria;
6. Con riferimento alla previsione di cui all'art.7 G comma 1 delle condizioni generali di contratto si chiede di confermare che in relazione al diritto di proprietà e, quindi, di utilizzazione e sfruttamento economico, di tutto quanto eventualmente realizzato dall'Impresa in esecuzione del contratto (a titolo meramente esemplificativo ed affatto esaustivo, trattasi degli elaborati e più in generale di creazioni intellettuali ed opere dell'ingegno), dei relativi materiali e documentazione creati, inventati, predisposti o realizzati dall'Impresa o dai suoi dipendenti nell'ambito o in occasione dell'esecuzione del presente contratto, venga comunque fatto salvo il diritto dell'impresa aggiudicataria di esserne riconosciuta autore.

Risposta



1. Si conferma che il Fornitore è tenuto ad effettuare un'apposita comunicazione ogniqualvolta ha conoscenza che si sia effettivamente verificata una violazione di dati personali.
2. Si conferma che le attività di controllo e valutazione, anche mediante ispezioni e sopralluoghi, potranno avere luogo con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Rimane in ogni caso fermo che, su richiesta, il Fornitore deve mettere a disposizione senza alcun ritardo e/o omissione tutte le informazioni necessarie per dimostrare la sua conformità alle norme in materia di protezione dei dati personali.
3. Si conferma che l'Appendice 2 dell'Allegato 13 non è applicabile in quanto il Fornitore agisce come responsabile del trattamento.
4. Si conferma quanto previsto nelle condizioni speciali di contratto pubblicate.
5. Si conferma quanto previsto nelle condizioni generali di contratto pubblicate.
6. Si conferma quanto previsto nelle condizioni generali di contratto pubblicate.

10) Domanda

1. In relazione alle 500 posizioni, sono da considerare quante selezioni? a lotti? continuativo?
2. In che proporzione è richiesto il supporto sul processo e nell'erogazione diretta di attività di selezione (es. colloqui ecc.)?
3. Per la selezione è necessario un sistema di gestione informatizzato anche per la parte recruiting o solo per la parte selezione?
4. Per la raccolta dei cv, si prevede l'utilizzo della sezione "lavora con noi" del sito di Sogei? Se sì, la sezione "lavora con noi" è collegata ad uno specifico applicativo per la gestione dei processi HR?
5. Sono richieste procedure a evidenza pubblica, connesse all'iter di reclutamento e selezione? Se sì, in quali fasi?

Risposta

1. Al fine di avere un'indicazione orientativa del numero di posizioni tipicamente ricercate per le diverse tipologie di profili si può fare riferimento agli avvisi di selezione pubblicati negli ultimi anni (es: per il cluster neolaureati IT il range di posizioni ricercate si assesta intorno a 50-70 per ogni avviso pubblicato). Pertanto, per una stima del numero di selezioni da considerare, le 500 posizioni previste potranno essere ripartite per le diverse numerosità tipiche degli ultimi avvisi, disponibili nella sezione lavora con noi.
2. Al fornitore aggiudicatario potrà essere richiesto supporto nelle attività di selezione in misura variabile, in funzione delle specificità dei singoli profili oggetto di ricerca.
3. Nell'ambito del processo di selezione si utilizza un applicativo realizzato dai sistemi informativi aziendali interni. Anche in argomento saranno oggetto di valutazione le soluzioni proposte dal Fornitore in sede di offerta tecnica.
4. Si conferma che per la raccolta delle candidature si prevede l'utilizzo della sezione lavora con noi del sito web istituzionale. Tale sezione è collegata ad un applicativo realizzato dai sistemi informativi aziendali interni.
5. Per delineare le peculiarità in materia di pubblicità e trasparenza del processo di selezione si rimanda al Regolamento di Ricerca e Selezione del Personale in vigore, disponibile nella sezione società trasparente del sito web istituzionale.

11) Domanda

Disciplinare Paragrafo 7 7.2 REQUISITI DI CAPACITÀ TECNICA E PROFESSIONALE

Con riferimento al possesso del requisito 7.2 lett. a) si chiede se si può fare riferimento a contratti anche in capo alle altre società del medesimo gruppo di appartenenza.

Risposta



Il concorrente può soddisfare la richiesta dei requisiti di carattere tecnico professionale di cui ai punti 7.2 del Disciplinare anche mediante ricorso all'avvalimento. A tal fine, il concorrente allega il contratto di avvalimento che deve contenere, a pena di nullità, la specificazione dei requisiti tecnico-organizzativi messi a disposizione e le correlate risorse strumentali e umane, nonché l'impegno dell'ausiliaria a rispettare gli obblighi di cui al Patto di integrità. Trovano applicazione le ulteriori previsioni di cui al par. 8 del Disciplinare di gara.

12) Domanda

Capitolato - Paragrafo 3 Oggetto dell'appalto

"Il supporto specialistico richiesto consiste nello svolgimento di un insieme di attività progettuali con l'obiettivo di disporre di competenze specialistiche sui predetti temi. Per queste finalità il servizio, erogato attraverso l'attivazione di specifici obiettivi/progetti, deve rappresentare

un portafoglio di competenze specialistiche a supporto delle seguenti principali attività:

- i. ottimizzazione di attività e processi già in essere*
- ii. analisi e definizione di nuove strategie per l'espletamento dei servizi e il raggiungimento degli obiettivi prefissati;*
- iii. adozione di strumenti, metodi e tecnologie proposti dal fornitore al fine di migliorare l'operatività, l'efficacia e l'efficienza delle predette attività."*

In merito al passaggio in virgolettato, sarebbe possibile avere degli esempi di deliverable attesi?

Risposta

Al paragrafo 3 del Capitolato Tecnico "Oggetto dell'appalto" sono indicati i servizi che l'Operatore Economico è chiamato a svolgere e per i quali si espleta la presente procedura. Per maggiori dettagli, si rinvia agli ulteriori elementi descritti nell'ambito del Capitolato Tecnico medesimo. Inoltre, come precisato al par. 7.1 del Capitolato Tecnico, gli aspetti operativi saranno forniti al fornitore aggiudicatario durante l'incontro di kick off a cui seguirà una progettazione delle attività tramite il Piano di Lavoro che dovrà essere approvato da Sogei stessa.

13) Domanda

Paragrafo 3 RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE - RECRUITING c)

- a. *Progettazione, svolgimento e/o messa a disposizione di candidate eXperience per l'assessment dei candidati in presenza e/o digitali con prove, strumenti e metodologie di valutazione disegnate ad hoc sulle specificità del profilo ricercato e declinate rispetto al Framework delle Competenze Soft vigente in Sogei, che sarà reso disponibile alla Società all'attivazione del Contratto. Si chiede cosa si intende per candidate eXperience. Sono disponibili materiali a riguardo?*
- b. *"Il fabbisogno di personale nel corso di durata del contratto sarà indicativamente pari a 500 unità. La tipologia di contratto sarà a tempo indeterminato e il CCNL applicato sarà il CCNL Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti."* Si chiede se l'aspettativa sia di avere una persona full time che gestisca l'attività di recruiting delle circa 500 persone identificate nel fabbisogno di personale.

Risposta

- a. Con Candidate eXperience si intendono soluzioni per l'assessment dei candidati volte a rilevare specifiche competenze tecniche e soft. Per approfondimenti si può fare riferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alla descrizione di Candidate eXperience fornita nel paragrafo 5.b degli



avvisi di selezione per profili Neolaureati IT e Diplomatici IT, disponibili nella sezione lavora con noi del sito web.

- b. La tipologia di servizio richiesto consiste in un supporto nelle attività del processo di selezione gestite dalla Funzione Sviluppo, Selezione e Employer Branding. La misura del coinvolgimento nelle diverse fasi del processo potrà variare in relazione alle specificità dei profili ricercati e alle esigenze contingenti. Ad ogni modo, la *“Descrizione delle soluzioni proposte per le attività di supporto alla ricerca e selezione del personale”* costituisce criterio di valutazione dell’offerta tecnica ai sensi del par. 17.1 del Disciplinare di gara; di conseguenza, spetta all’operatore la proposizione in sede di offerta tecnica di soluzioni che saranno oggetto di valutazione da parte della Commissione.

14) Domanda

Paragrafo 3.2 RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE – RECRUITING

a) Supporto nella stesura e/o diffusione dell’avviso di selezione:

- i) si chiede di chiarire più in dettaglio in cosa consiste il supporto di tale attività;

b) Supporto alla raccolta e allo screening delle candidature ricevute per la verifica del possesso dei requisiti minimi del ruolo;

- ii) Si chiede in particolare, se il processo di raccolta e screening dei cv sarà fatto tramite un portale della stazione appaltante o se sarà in capo all’OE.

- iii) Si chiede inoltre di chiarire se il processo di verifica dei requisiti delle candidature debba essere un’attività automatizzata e/o ci sono dei vincoli rispetto a questo?

- iv) Infine, sarà un’attività che dovrà essere realizzata in toto dall’OE o in capo alla stazione appaltante con il supporto dell’OE? In quest’ultima ipotesi il supporto in cosa consisterà esattamente?

d) Supporto nello svolgimento degli incontri/colloqui di selezione;

- v) Si chiede di chiarire se tale attività sarà completamente a carico dell’OE o a carico della stazione appaltante previa formazione da parte dell’OE. In quest’ultimo caso, quante persone si immagina debbano essere formate?

Risposta

- i. La *“Descrizione delle soluzioni proposte per le attività di supporto alla ricerca e selezione del personale”* costituisce criterio di valutazione dell’offerta tecnica ai sensi del par. 17.1 del Disciplinare di gara; di conseguenza, spetta all’operatore la proposizione in sede di offerta tecnica di soluzioni che saranno oggetto di valutazione da parte della Commissione.
- ii. Il processo di raccolta delle candidature e conseguentemente dei cv avviene tramite la sezione “lavora con noi” del sito web. Le attività di screening vengono svolte attraverso uno specifico applicativo realizzato dai sistemi informativi aziendali interni.
- iii. Nel processo di verifica dei requisiti delle candidature potranno essere considerate soluzioni automatizzate, anche in base alle soluzioni proposte dall’operatore in sede di offerta.
- iv. Si precisa che le attività di raccolta e screening delle candidature ricevute per la verifica del possesso dei requisiti minimi del ruolo saranno svolte dalla Committente con il supporto del fornitore aggiudicatario e che la *“Descrizione delle soluzioni proposte per le attività di supporto alla ricerca e selezione del personale”* costituisce criterio di valutazione dell’offerta tecnica ai sensi del par. 17.1 del Disciplinare di gara; di conseguenza, spetta all’operatore la proposizione in sede di offerta tecnica di soluzioni che saranno oggetto di valutazione da parte della Commissione.



- v. In relazione alle specificità del profilo, i colloqui di selezione potranno essere svolti totalmente da Sogei ovvero potrà essere richiesto supporto al fornitore aggiudicatario, con affiancamento in misura variabile rispetto ai diversi profili ricercati.

15) Domanda

Paragrafo 3.3 EMPLOYER BRANDING

c) Progettazione e supporto nella gestione di eventi/iniziative di ricerca di personale e/o di formazione, divulgazione e scambio con il mondo scolastico e accademico tramite, a titolo di esempio, recruiting day tematici, hackathon, contest, workshop, corsi, lectio magistralis;

i) Si chiede un approfondimento sulle iniziative a cui Sogei partecipa in termini di employer branding (career day, job meeting, etc.).

ii) Si chiede un approfondimento rispetto alle partnership e alle convenzioni con Università e consorzi.

iii) È inoltre previsto un piano delineato degli incontri e delle attività svolte?

d) Progettazione di campagne di marketing e comunicazione e/o produzione di contenuti di informazione su tematiche di interesse (es. educazione digitale o tematiche trasversali di business) e di storytelling della realtà Sogei tramite, a titolo di esempio, video (tutorial, web series, video pillole informative), infografiche, articoli di approfondimento.

iv) Si chiede se i costi per la realizzazione di materiali di comunicazione (e.g. Video, infografiche, etc.) sono da intendersi compresi nell'offerta o possono essere valutati di volta in volta con Sogei.

Risposta

- i. Nell'ambito di career day e job meeting vengono realizzati workshop di presentazione dell'Azienda e del processo di selezione. Si realizzano, inoltre, workshop di divulgazione su ambiti progettuali di interesse nazionale con il coinvolgimento delle strutture aziendali che gestiscono tali progetti (a titolo di esempio: Certificazione verde Covid-19, App Immuni).
- ii. Si tratta di Convenzioni stipulate con i principali atenei italiani per l'attivazione di tirocini curriculari e/o per lo svolgimento di attività di formazione, divulgazione e ricerca su materie di interesse comune.
- iii. A inizio anno si elabora un piano delle iniziative di employer branding da attuare, suscettibile di integrazioni per nuove proposte ritenute efficaci intercettate nel corso dell'anno.
- iv. Ai sensi dell'art. 11 e 4 delle condizioni speciali di contratto pubblicate, il corrispettivo è da intendersi onnicomprensivo.

16) Domanda

Paragrafo 3.4 MOBILITÀ INTERNA DEL PERSONALE

- i. Si chiede se ad oggi in Sogei sono previste delle attività di mobilità. Se sì, in cosa consistono?
- ii. Si chiede se Sogei reputa utile ipotizzare transizioni temporanee delle risorse o solo spostamenti di lungo periodo/ definitivi.
- iii. Si chiede se oltre al disegno dei processi e delle modalità di internal mobility sia richiesto anche supporto nella messa a terra dei processi (eg. Internal job posting) e nell'accompagnamento post spostamento delle risorse (e.g. eventuale revisione contrattuale, formazione post ingresso in nuovo ruolo).

Risposta

- i. Ad oggi in azienda è previsto un processo di mobilità. Gli aspetti operativi di dettaglio saranno condivisi con l'aggiudicatario in sede di esecuzione.



- ii. La *“Descrizione delle soluzioni proposte per le attività il supporto nella gestione di progetti di mobilità interna del personale”* costituisce criterio di valutazione dell’offerta tecnica ai sensi del par. 17.1 del Disciplinare di gara; di conseguenza, spetta all’operatore la proposizione in sede di offerta tecnica di soluzioni che saranno oggetto di valutazione da parte della Commissione.
- iii. Si conferma che potrà essere richiesto un supporto nella messa a terra dei processi (eg. Internal job posting), mentre non è previsto supporto nell’accompagnamento post spostamento delle risorse.

17) Domanda

Allegato 9.1 - Schema Conto Economico Commessa e Appendice al Capitolato Tecnico Lo schema Conto Economico Commessa prevede tre tariffe corrispondenti alle tre categorie richieste Nei documenti: - Capitolato Tecnico - Appendice al Capitolato Tecnico Si fa riferimento a voci di prodotto quali Test psicologici di personalità e/o attitudinali e Survey. Si chiede di specificare dove dovranno essere quantificati le relative voci di costo e se è prevista una modifica del modulo *“Allegato 9.1 - Schema Conto Economico Commessa”*.

Risposta

Le voci di offerta economica sono esclusivamente quelle presenti al par. 4 del Disciplinare di gara, ossia:

- 1 Partner
- 2 Consulente Senior
- 3 Consulente

Ogni altro onere è ricompreso all’interno di queste voci.

Si precisa altresì che in relazione all’*“Allegato 9.1 – Schema Conto Economico Commessa”*, che costituisce parte dell’*Allegato 9 - “Schema giustificativi dell’anomalia dell’offerta”*, è possibile modificare le righe/colonne del foglio di calcolo in base alle esigenze e alla struttura produttiva del concorrente, ad eccezione delle celle in cui sono presenti i valori preimpostati da Consip (Quantità annua richiesta e BA unitaria). Si rimanda alle ulteriori indicazioni presenti nel foglio *“Istruzioni compilazione”* del predetto file excel.

18) Domanda

Contratto Condizioni Speciali Articolo 15 S NOMINA RESPONSABILE TRATTAMENTO DATI PERSONALI E SUBINGRESSO NEL CONTRATTO Chiediamo se sono previsti documenti in cui il Fornitore potrebbe assumere il ruolo di Titolare del trattamento dei dati visto che generalmente il Fornitore si configura come Responsabile del trattamento.

Risposta

Si conferma che si tratta di servizi di supporto ad attività e processi che resteranno in capo a Sogei, pertanto il fornitore agirà sempre a supporto di Sogei e in veste di Responsabile del trattamento.

19) Domanda

Con riferimento alla previsione di cui all’art. 7.2 lettera b) del disciplinare di gara, si chiede a Codesta amministrazione di precisare se il requisito contratto avente ad oggetto o che includa iniziative di employer branding a favore di un soggetto pubblico o privato di durata di almeno 3 mesi, possa essere raggiunto anche con contratti di durata inferiore ma che cumulativamente raggiungono la durata di 3 mesi e se la suddetta attività possa essere ricompresa in un contratto più ampio ove sia prevista anche il servizio di employer branding.

Risposta

Come stabilito al par. 7.3 del Disciplinare di gara, *“I singoli servizi/contratti [punto 7.2 lett. a) e punto 7.2 lett. b)] non sono frazionabili.”*; di conseguenza, il requisito di cui al punto 7.2 lett. b) dovrà essere dimostrato facendo riferimento ad un



unico contratto avente le caratteristiche richieste. Inoltre, come già chiaramente stabilito nel requisito, il contratto utilizzato ai fini della dimostrazione del requisito potrà avere ad oggetto o includere iniziative di employer branding.

20) Domanda

Si chiede di poter capire la distribuzione del target di riferimento di 500 unità (nel capitolato si parla di profili neo-diplomati, neo-laureati ed esperienziati):

- i) in quali percentuali sono distribuiti

Con riferimento all'attività di progettazione assessment (in presenza/web) ed eventuali test selettivi/attitudinali.

- ii) si chiede di avere qualche dato in più in termini di volumi/processo e frequenza? (test, sessioni assessment, in quale momento dell'iter di selezione somministrare i test e quali competenze sondare)

Lato Employer Branding

- iii) ci sono delle azioni prioritarie rispetto a quelle elencate nel capitolato di gara?
- iv) È previsto un numero minimo di azioni Employer Branding da gestire?

Risposta

- i. Per una indicazione esemplificativa e non esaustiva della percentuale di distribuzione dei profili si potrà fare riferimento alla distribuzione dei profili oggetto di ricerca negli ultimi anni, consultando gli avvisi di selezione conclusi pubblicati sul sito web istituzionale, nella sezione “lavora con noi” – ‘avvisi di selezione conclusi anno in corso’ e ‘avvisi di selezione conclusi anni precedenti’.
- ii. Per dettagli esemplificativi sulla somministrazione di assessment si può fare riferimento agli avvisi di selezione pubblicati negli ultimi anni, disponibile nella sezione lavora con noi. In ognuno di essi, al paragrafo 5. “Cosa faremo noi” sono indicate le singole fasi del processo di selezione, con descrizione delle prove proposte. Ulteriori soluzioni funzionali all’assessment dei candidati potranno essere valutate in sede di progettazione, anche a seguito di proposte del fornitore aggiudicatario.
- iii. No. Durante l’incontro di kick-off di cui al par. 7.1 del Capitolato Tecnico, la struttura organizzativa Risorse Umane di Sogei condividerà con il Responsabile del Contratto un approfondimento sugli obiettivi da perseguire, sull’articolazione temporale delle attività e sulle relative modalità di svolgimento fornendo, ove necessario, informazioni e documentazione a supporto.
- iv. Non è previsto un numero minimo di azioni di Employer Branding da gestire.

21) Domanda

In relazione alla previsione inserita all'art. 3.2 del Capitolato per quanto attiene la richiesta al fornitore di utilizzare la piattaforma informatica in possesso dello stesso, si chiede di eliminare la possibilità da parte di Sogei di integrare il tool di Intelligenza Artificiale e data analysis (es. chatbot, sistemi di matching), in quanto la piattaforma è di titolarità di un soggetto terzo e il trattamento dei dati comporterebbe un'esposizione a rischi non preventivabili.

Risposta

Si conferma tutto quanto previsto e richiesto al par. 3.2 del Capitolato Tecnico.

22) Domanda

Chiediamo di indicarci se lo *scope* del progetto è incentrato su specifiche funzioni aziendali/famiglie professionali, o se ce ne sono alcune dichiaratamente escluse dal progetto. A tal proposito chiediamo di indicare il numero di famiglie professionali, il numero di ruoli e il numero di manager.

Risposta

Classificazione del documento: Consip Public

Gara a procedura aperta per l'affidamento dei servizi di supporto alle attività di recruiting ed employer branding per Sogei – ID 2462

Chiarimenti



Lo *scope* del progetto potrà riguardare tutte le funzioni aziendali, consultabili nell'organigramma presente sul sito web istituzionale. Non sono previste esclusioni di specifiche funzioni.

23) Domanda

Chiediamo se Sogei ha in essere un grading ed una pesatura dei ruoli su tutta la popolazione aziendale, ed eventualmente in quali ruoli ed in quali posizioni.

Risposta

Gli aspetti operativi di dettaglio verranno condivisi con l'aggiudicatario, qualora reputati necessari ai fini dell'esecuzione delle attività.

24) Domanda

Al fine di meglio finalizzare al meglio il progetto tecnico, chiediamo se Sogei abbia o meno Academy interna.

Risposta

Sogei è in possesso di una piattaforma deputata all'aggiornamento professionale continuo, che offre contenuti formativi attraverso il collegamento a piattaforme esterne o contenuti residenti.

Divisione Sourcing Sanità, Beni e Servizi
La Responsabile
(Dott.ssa Roberta D'Agostino)