



Consip S.p.A.

"Affidamento del servizio di ricerca e selezione per middle management"

CAPITOLATO TECNICO

***AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI RICERCA E SELEZIONE
PER MIDDLE MANAGEMENT***



INDICE

1	PREMESSA	3
1.1	Definizioni.....	3
1.2	Contesto di riferimento	3
2	OGGETTO.....	4
2.1	Struttura organizzativa	4
2.2	Modalità di erogazione del servizio.....	4
2.2.1	DETTAGLIO DELLE ATTIVITÀ PREVISTE.....	5
2.3	Figure professionali richieste	7
2.4	Requisiti minimi dei selezionatori	7
3	GESTIONE DEL CONTRATTO.....	8
3.1	DURATA	8
3.2	Responsabile delle attività contrattuali	8
3.3	Adempimenti per la Sicurezza.....	8
3.4	Luogo di svolgimento	8
3.5	Riservatezza.....	9
3.6	Verifica di conformità e modalità di fatturazione	9
4	MONITORAGGIO DELLE COMPETENZE.....	11
5	PENALI	12



1 PREMESSA

1.1 DEFINIZIONI

Nel corpo del documento, ai termini di cui appresso, viene attribuito il significato riportato a fianco di ciascuno di essi:

- CONSIP: la società che, in qualità di stazione appaltante, affida il servizio oggetto del presente Capitolato;
- Capitolato tecnico: il presente documento che enuncia le specifiche tecniche alle quali dovrà conformarsi il servizio;
- Contratto: il contratto che verrà stipulato tra la CONSIP e l'impresa che enuncia le regole giuridiche alle quali si dovrà conformare il servizio;
- Servizio: il complesso delle attività oggetto del presente Capitolato;
- Società: la società affidataria del servizio;
- Responsabile delle attività contrattuali: la persona individuata dalla Società come interlocutore di CONSIP e responsabile di tutte le attività contrattuali.

1.2 CONTESTO DI RIFERIMENTO

Costituita nel 1997, Consip S.p.A. è la centrale di acquisto nazionale - interamente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - che offre strumenti e soluzioni di e-procurement per la digitalizzazione degli acquisti di amministrazioni e imprese.

Da oltre 25 anni, Consip realizza, in sinergia con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, i più rilevanti programmi di riqualificazione, efficienza e innovazione della spesa pubblica del Paese - il Programma di razionalizzazione degli acquisti, il Piano delle acquisizioni strategiche per la digitalizzazione, la misura PNRR "Recovery Procurement Platform" per la modernizzazione del sistema nazionale degli appalti pubblici - garantendo acquisti di beni, servizi, lavori in assoluta trasparenza.

Attraverso la più grande piattaforma nazionale per il procurement digitale www.acquistinretepa.it, Consip fa incontrare ogni anno oltre 200.000 imprese e 14.000 amministrazioni, per negoziare più di 550.000 contratti di acquisto - pari a un valore che è stato nel 2023 di oltre 27 miliardi di euro - attraverso mercati digitali e contratti «pronti all'uso» su tutte le filiere produttive del Paese: Sanità, IT, Telco, Energy e Building.



2 OGGETTO

Il presente Capitolato disciplina l'affidamento del servizio di ricerca e selezione di middle management, da erogarsi in favore di CONSIP, ivi comprese tutte le attività connesse allo svolgimento delle prestazioni medesime così come regolamentate, oltre che dal presente Capitolato, anche dalle Condizioni contrattuali e dalla Richiesta di offerta.

Il servizio prevede il supporto alla Divisione Risorse Umane e Comunicazione (DRC) di una società di "ricerca e selezione personale" dotata di specialisti che, attraverso un lavoro di ricerca e selezione personale, possa fornire candidature adeguate, per ricoprire posizioni di middle management, con significative esperienze in aziende private, enti pubblici o aziende a partecipazione pubblica e con un eccellente livello di copertura delle competenze manageriali/comportamentali.

L'impegno previsto nel periodo di valenza contrattuale è relativo alla selezione finalizzata all'assunzione, con contratto a tempo indeterminato, di numero 3 (tre) middle manager da destinare a copertura dei ruoli indicati al successivo paragrafo 2.1. Il numero di assunzioni indicate è a titolo puramente indicativo e non impegnativo, pertanto, può subire mutamenti in eccesso o in difetto in relazione alle esigenze che si manifesteranno in vigenza contrattuale.

Si segnala che il valore della retribuzione annua lorda, inclusiva della componente variabile (MBO), è nel range € 66.000,00 – € 89.000,00 (in relazione all'esperienza posseduta) con un inquadramento di livello A1 del CCNL Industria.

2.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il modello operativo di Consip è articolato su più livelli:

1. Divisione – struttura organizzativa deputata al governo di uno o più ecosistemi di business - fa capo a un Responsabile di Divisione, a diretto riporto del Vertice aziendale.
2. Area – struttura organizzativa deputata al presidio di un insieme omogeneo di processi/servizi – fa capo al Responsabile di Area (c.d. middle manager) e riporta al Responsabile di Divisione. AMBITO DI RICERCA
3. Professional – ruolo organizzativo deputato alla progettazione, conduzione ed erogazione di servizi - riportano al responsabile di Area.

Ulteriori dettagli sono disponibili sul sito www.consip.it, sezione Società Trasparente.

2.2 MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SERVIZIO

Il processo di ricerca e selezione adottato da Consip, con i relativi vincoli, limiti e criteri, è definito in una procedura pubblicata nella sezione "Lavora con Noi" del sito internet www.consip.it e nella sezione Società Trasparente dello stesso sito.

In particolare, è definito che CONSIP deve pubblicare l'avviso di selezione sul proprio sito internet, riportando, tra le altre informazioni, i requisiti di partecipazione, la descrizione della posizione ricercata, la descrizione del processo di selezione che sarà effettuato.

Inoltre, è previsto che per esigenze relative al numero di risorse da ricoprire o per natura e livello di competenze ricercate o tenendo conto dei tempi di inserimento in azienda, Consip può valutare



l'attivazione anche di altri canali per la raccolta delle candidature, tra cui l'affidamento del processo di individuazione, raccolta e preselezione delle candidature a Società esterne.

La Società, nell'espletamento del servizio, dovrà operare nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità come previsto dalla normativa vigente (articolo 19, comma 2, del d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175). Ed inoltre, dovrà operare nel rispetto della disciplina dell'incompatibilità e inconferibilità di cui al D.Lgs. 39/2013 e di quella del c.d. revolving doors di cui al combinato disposto dell'art. 21 del d.lgs. 39/2013 e dell'art. 53, c. 16-ter del d.lgs. 165/2001.

La Società dovrà adottare meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso da parte dei candidati dei requisiti previsti in relazione alla posizione richiesta da Consip, oltre che misure di prevenzione della corruzione in ottemperanza alle disposizioni della Legge n. 190/2012 e del Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e della trasparenza adottato in Consip.

Tutte le attività oggetto del presente Capitolato dovranno, inoltre, essere svolte in conformità ai parametri di riservatezza, segretezza e sicurezza delle informazioni, dettati dalle policy di Consip e in ogni caso nel rispetto della normativa vigente in materia di privacy e in conformità alle policy e alle procedure vigenti in Consip.

La Società deve provvedere a svolgere il servizio richiesto nel rispetto delle specifiche e dei tempi forniti da Consip; deve provvedere inoltre al coordinamento ed all'organizzazione delle attività assegnate.

La Società non potrà utilizzare, a nessun titolo, la documentazione e i moduli software forniti dalla Consip al di fuori delle attività oggetto del presente capitolato. Tutta la documentazione prodotta a supporto delle attività oggetto del servizio dovrà essere conforme agli standard aziendali Consip o comunque concordata preventivamente. La Società metterà a disposizione della CONSIP tutto quanto necessario per l'espletamento delle attività oggetto del servizio. Al termine delle attività quanto prodotto sarà consegnato a CONSIP.

Tutte le comunicazioni o richieste scambiate tra CONSIP e Società devono, essere effettuate utilizzando i canali di comunicazione descritti nel presente documento e nel rispetto degli standard previsti dalla CONSIP.

La CONSIP si riserva la facoltà di sospendere in qualunque momento le attività affidate alla Società e di richiedere la consegna di quanto eventualmente prodotto al momento della richiesta di sospensione. In tale ipotesi verrà riconosciuta alla Società solo quanto già consuntivato per le selezioni avviate, come indicato al successivo par. 3.6.

2.2.1 DETTAGLIO DELLE ATTIVITÀ PREVISTE

Di seguito si riporta il dettaglio delle attività che CONSIP e la Società dovranno predisporre per il soddisfacimento dell'esigenza espressa:

1. CONSIP, anche con il supporto della Società, predispone l'avviso di selezione da pubblicare sul proprio sito internet (descrizione ruolo, responsabilità ed attività, requisiti necessari, requisiti preferenziali, requisiti ulteriori). In particolare, nell'avviso di selezione sarà riportato che le candidature dovranno essere trasmesse alla Società mediante modalità e strumenti che la stessa Società metterà a disposizione. Potrà essere prevista a carico della Società l'attivazione di ulteriori canali di recruiting (es. pubblicazione avviso su sito della Società o su



canali social specializzati) che dovranno essere preventivamente concordati e autorizzati da Consip;

2. Contestualmente, CONSIP fornisce alla Società i dettagli rispetto al *job profiling* richiesto e in particolare:
 - a. competenze *core*, sia *soft* sia *hard*,
 - b. inquadramento effettivo proponibile,
 - c. indicazione circa la retribuzione,
 - d. ambito di responsabilità del profilo specifico,
 - e. tempi richiesti per l'attuazione della selezione,
 - f. documentazione richiesta;
3. La Società, rispetto a quanto indicato nell'avviso di selezione e concordato con CONSIP:
 - a. Raccoglie le candidature,
 - b. effettua lo screening di tutti i curricula ricevuti con tracciatura degli esiti in base a standard definiti con CONSIP,
 - c. effettua incontri/colloqui di valutazione dei candidati in termini di specifiche esperienze e competenze professionali e comportamentali, nonché delle aspettative retributive,
 - d. redige una scheda di sintesi complessiva di tutte le necessarie informazioni che costituisce l'esito della selezione, compilata sulla base dei parametri di valutazione definiti d'intesa con CONSIP,
 - e. acquisisce eventuali (se ritenute necessarie da CONSIP) referenze professionali relative ai candidati,
 - f. presenta ed invia a Consip tutte le candidature pervenute, con indicazione della *rosa finale* dei candidati ritenuti idonei (corrispondenti al profilo ricercato) con le relative schede di valutazione;
4. CONSIP organizza gli incontri/colloqui con i candidati componenti la rosa presentata dalla Società, come da procedura interna;
5. CONSIP, sulla base dell'esito dei propri colloqui predispone una graduatoria di candidati idonei e secondo tale ordine presenta al candidato la proposta di offerta; in caso di accettazione procede ad avviare gli atti assunzionali, altrimenti procede con i successivi candidati in graduatoria;
6. CONSIP e il candidato selezionato sottoscrivono il contratto di lavoro, comunicando alla Società la chiusura della selezione;
7. La Società procede con la comunicazione ad ognuno dei partecipanti all'*iter* di selezione dell'esito del processo di selezione;
8. La Società consegna a CONSIP tutta la documentazione acquisita e prodotta per la specifica selezione, strutturata in modo tale da garantire la ricostruibilità *ex post* del processo di reclutamento.



CONSIP si riserva la facoltà di mantenere la graduatoria attiva dopo la sua approvazione per il periodo di validità previsto dalle proprie procedure interne.

Resta inoltre inteso che nell'erogazione del servizio descritto, la Società si assume la responsabilità di adottare sistemi, procedure e fare riferimento a principi e valori coerenti con quanto esposto nel Codice Etico di CONSIP.

2.3 FIGURE PROFESSIONALI RICHIESTE

In funzione della tipologia di profilo richiesto, la Società dovrà impiegare almeno 2 selezionatori, di cui 1 con background professionale coerente con il profilo da ricercare e 1 con il profilo di recruiter.

2.4 REQUISITI MINIMI DEI SELEZIONATORI

Di seguito si riportano i requisiti minimi necessari del profilo professionale dei selezionatori richiesti per lo svolgimento del servizio:

- esperienza almeno decennale nella ricerca e selezione di personale,
- aver svolto, per aziende private, enti pubblici o aziende a partecipazione pubblica, almeno 10 distinte attività di ricerca e selezione di personale.



3 GESTIONE DEL CONTRATTO

3.1 DURATA

Il contratto avrà una durata di 12 (dodici) mesi decorrenti dalla data della stipula, eventualmente prorogabili in costanza di massimale, per ulteriori 6 (sei) mesi e, comunque, sino al completo adempimento di tutte le obbligazioni contrattuali.

3.2 RESPONSABILE DELLE ATTIVITÀ CONTRATTUALI

La Società dovrà comunicare a Consip, mediante compilazione del facsimile *"Scheda anagrafica e tracciabilità dei flussi"*, contestualmente alla presentazione dell'offerta, il nominativo del Responsabile del contratto, nonché un numero di telefono e un indirizzo e-mail al quale indirizzare eventuali comunicazioni.

Per tutta la durata contrattuale, la Società dovrà garantire la piena funzionalità dei suddetti mezzi di comunicazione comunicando tempestivamente a Consip eventuali modifiche.

Inoltre, la Società dovrà individuare un Referente delle attività del servizio che dovrà essere alle dirette dipendenze della Società e costituirà l'interfaccia verso Consip.

La Società deve provvedere in piena autonomia al coordinamento e all'organizzazione delle attività nel rispetto delle specifiche e dei tempi forniti da Consip.

Sarà compito del Responsabile del contratto curare l'organizzazione del servizio e la gestione amministrativa del contratto e delle attività legate alla fatturazione e verificare il rispetto di tutti gli adempimenti contrattuali.

3.3 ADEMPIMENTI PER LA SICUREZZA

La Società s'impegna a porre in essere quanto necessario a garantire l'esecuzione delle attività in piena aderenza con le disposizioni del D. Lgs. 81/2008 *"Testo Unico sulla sicurezza durante il lavoro"*, cooperando e coordinandosi, in particolare, con i referenti della Consip, ai fini degli adempimenti di cui al comma 2 dell'art. 26 del citato decreto.

Si evidenzia che le attività di cui al presente capitolato rientrano nelle fattispecie di cui al comma 3-bis del suddetto articolo, per le quali non sussiste l'obbligo di redigere il DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze).

3.4 LUOGO DI SVOLGIMENTO

Le attività oggetto del servizio dovranno essere svolte, salvo diversa indicazione della CONSIP, presso le sedi della Società.

A tal fine la Società deve comunicare alla CONSIP, entro 5 (cinque) giorni, dalla data di stipula del contratto, l'ubicazione delle proprie sedi.

Resta inteso che i costi di trasferimento e soggiorno del personale che svolge le attività presso la CONSIP sono comunque a carico della Società.



3.5 RISERVATEZZA

Tutte le informazioni trattate e tutti i documenti, anche parziali, scambiati tra la Società e CONSIP sono riservati; pertanto, è richiesta la massima attenzione per il loro utilizzo.

3.6 VERIFICA DI CONFORMITÀ E MODALITÀ DI FATTURAZIONE

Tutte le prestazioni contrattuali saranno sottoposte a verifica di conformità nel rispetto di quanto previsto dall'116, comma 2 del Codice e degli artt. 36 e seguenti dell'Allegato II.14 del Codice e dei provvedimenti attuativi ivi richiamati.

La verifica di conformità si intende positivamente superata solo se tutte le prestazioni contrattuali siano state eseguite a perfetta regola d'arte, secondo le modalità indicate nel Capitolato tecnico, nel contratto nonché secondo le indicazioni della Consip.

Ciascun verbale di verifica di conformità positiva è elemento essenziale per la presentazione della fattura da parte della Società.

In caso esito negativo della verifica di conformità, il Fornitore dovrà eliminare i vizi accertati entro il termine massimo di 5 (cinque) giorni, salvo il diverso termine che sarà concesso dalla Consip in sede di verbale verifica di conformità. In tale ipotesi la verifica di conformità verrà ripetuta.

Nell'ipotesi in cui anche la seconda verifica di conformità dia esito negativo la Consip avrà facoltà di risolvere il contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto al risarcimento di tutti i danni comunque subiti.

Il servizio verrà remunerato sulla base degli importi percentuali offerti, indicati nel documento "Dettaglio tecnico economico" e a seguito di Verifica di Conformità positiva, nelle modalità di seguito riportate:

1. alla pubblicazione dell'avviso di selezione sul sito www.consip.it, verrà corrisposto alla Società una *fee* del 5% della RAL di riferimento (intesa come valore medio dell'intervallo di remunerazione previsto al precedente par. 2) per ciascun *middle manager* richiesto;
2. all'assunzione del candidato (da intendersi come presa in servizio) presentato nella rosa proposta dalla Società a CONSIP, verrà corrisposta alla Società una *fee* complessiva – come da offerta indicata all'interno del Dettaglio Tecnico Economico – espressa in percentuale in relazione alla RAL effettiva, da cui andrà scomputato l'importo corrisposto all'avvio della selezione per ciascun *middle manager* richiesto (si veda precedente punto 1).

Il montante salariale a cui applicare le *fee* è da intendersi la Retribuzione Annuale Lorda inclusiva della componente MBO come prevista nella relativa lettera d'assunzione. Non sono incluse altre forme di retribuzione diverse da quelle salariali (es. benefits, buoni pasto, etc.). Non è prevista l'assegnazione di auto aziendale.

CONSIP si impegna, inoltre, a riconoscere alla Società la *fee* anche nei seguenti casi:

- nel caso in cui l'inserimento di un Candidato/a si verifichi entro un periodo di 12 (dodici) mesi decorrenti dalla data di presentazione del medesimo Candidato/a, individuato dalla Società;
- nel caso in cui si avvalga di un Candidato - in vigenza di contratto e con capienza del massimale - per una posizione diversa da quella per cui è stato dato l'incarico alla Società.



Inoltre, qualora a seguito dell'assunzione, cessi il rapporto di lavoro con il Candidato nel corso del periodo di prova previsto, Consip ne darà tempestiva comunicazione alla Società, e si procederà come di seguito:

- in presenza di altri candidati nella graduatoria degli idonei, Consip si riserva la facoltà di procedere all'assunzione in ordine di graduatoria al fine di coprire la posizione vacante, senza ulteriori oneri per Consip;
- in assenza di altri candidati nella graduatoria degli idonei, su richiesta di Consip, la Società si impegna a procedere con l'attività di ricerca, selezione e valutazione di Candidati senza ulteriori oneri per Consip.

Quanto sopra avrà validità solo nel caso in cui:

- a. la cessazione del rapporto di lavoro non avvenga in coincidenza con situazioni di riorganizzazione, ristrutturazione o riconversione aziendale ovvero con concomitanti ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa;
- b. CONSIP abbia provveduto all'integrale pagamento dei compensi indicati nel contratto, ivi inclusa la *fee*".



4 MONITORAGGIO DELLE COMPETENZE

Prima della stipula, la Società dovrà fornire i *curriculum vitae* dei selezionatori facenti parte del team, aventi requisiti non inferiori a quelli minimi indicati nel presente capitolato.

La Società si impegna a fornire i professionisti indicati per tutto il periodo di validità contrattuale. Eventuali variazioni (in ingresso o in uscita) dei professionisti dichiarati dovranno essere comunicate anticipatamente e debitamente motivate; la Società dovrà comunicare entro 5 (cinque) giorni lavorativi la sostituzione, dichiarando in modo ufficiale e formale il possesso, da parte delle nuove figure di requisiti professionali definiti nel presente capitolato.

CONSIP si riserva la possibilità di valutare, in qualsiasi momento, i livelli di conoscenza e l'idoneità allo svolgimento delle attività richieste della risorsa messa a disposizione dalla Società, sia tramite interviste dirette sia richiedendone il curriculum vitae.

La Società si impegna fin d'ora a sostituire le risorse ritenute non idonee entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla richiesta di CONSIP.



5 PENALI

CONSIP applicherà le penali, secondo le modalità seguenti modalità:

- per ogni giorno di ritardo rispetto a quanto concordato tra la Società e CONSIP come milestones di stato avanzamento e presentazione della rosa/screening di candidati per profilo richiesto e ricerca/selezione affidata, CONSIP applicherà una penale pari all'1 (uno) per mille dell'importo massimo del contratto;
- nel caso di mancata disponibilità del selezionatore rispondente ai requisiti indicati, CONSIP applicherà una penale pari all'1 (uno) per mille dell'importo massimo del contratto per ciascun selezionatore;
- nel caso di sostituzioni del personale richieste formalmente da CONSIP, CONSIP applicherà una penale pari all'1 (uno) per mille dell'importo massimo del contratto per ogni giorno lavorativo di ritardo nella sostituzione;
- nel caso di sostituzioni del personale decise in autonomia dalla Società, CONSIP applicherà una penale pari all'1 (uno) per mille dell'importo massimo del contratto per ogni giorno lavorativo di ritardo nella comunicazione.

Nell'ipotesi in cui l'importo delle penali applicabili superi l'ammontare del 10% (dieci per cento) dell'importo contrattuale complessivo, la CONSIP avrà il diritto di risolvere, totalmente o parzialmente, il contratto in danno della Società, salvo il diritto dell'eventuale maggior danno.