

INDAGINE ESPLORATIVA DI MERCATO

Indagine preliminare esplorativa di mercato ex art. 30 del D.lgs. n. 50/2016 volta a identificare la platea di potenziali affidatari della fornitura di un software gestionale del ciclo della performance e dei carichi di lavoro del personale dell'ARSIAL

1. PREMESSA: L'INTERESSE PUBBLICO CHE SI INTENDE SODDISFARE.

La procedura in oggetto è finalizzata a svolgere una indagine preliminare esplorativa di mercato nel rispetto dei principi di cui all'art. 30 del D.lgs. n. 50/2016 volta a identificare la platea di potenziali affidatari della fornitura di un software gestionale dedicato al ciclo della performance connesso e collegato con il sistema di valutazione del personale che possa tener conto anche dei carichi di lavoro dei lavoratori dell'Ente.

In particolare, l'indagine ha lo scopo di individuare l'operatore economico in grado di fornire e personalizzare un software in grado di gestire il ciclo della performance, come delineato dal D.lgs. n. 150/2009 s.m.i, che in maniera innovativa possa mettere a confronto dati afferenti gli obiettivi generali dell'Amministrazione, la pianificazione operativa, i risultati della stessa ed infine le informazioni attinenti i carichi di lavoro del personale, anche al fine di poterne gestire compiutamente le soluzioni.

La presente procedura viene esperita in conformità alle "Linee Guida dell'ANAC" dettate per le procedure di importo inferiore alla soglia di cui all'art. 36, comma 2, del D.lgs. n. 50/2016.

La procedura è finalizzata a consentire una maggiore efficienza organizzativa del personale e dell'intero Ente per le finalità istituzionali previste e regolate dalla legge istitutiva dell'Arsial (Legge Regionale del Lazio Gennaio 1995, n. 2).

Un adeguato sistema software permette, inoltre, di implementare il previsto monitoraggio degli obiettivi dell'Ente da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Si raccomanda alle imprese interessate di consultare e tenere nel dovuto conto tutta la documentazione disponibile nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Agenzia www.arsial.it.

Da quanto sopra esposto emerge l'interesse pubblico che si intende soddisfare attraverso il presente affidamento.

2. CARATTERISTICHE DEL SERVIZIO

2.1. *Ciclo della performance e Sistema di Valutazione dell'Agenzia.*

Il sistema ricercato sul mercato deve permettere ai vertici dell'Amministrazione (intesi quali l'Amministratore Unico ed il Direttore Generale) di programmare:

1. **Obiettivi Generali**, che devono indicare le priorità strategiche non tanto della singola amministrazione, quanto "delle pubbliche amministrazioni, anche tenendo conto del comparto, coerentemente alle politiche nazionali". In pratica con questi obiettivi, determinati con linee guida triennali, "si vuole introdurre la possibilità di coordinare l'azione amministrativa complessiva della P.A. a beneficio dei cittadini attraverso la programmazione delle politiche".
2. **Obiettivi Specifici**, definiti da ogni singola amministrazione, individuati nel piano della performance. In questa tipologia di obiettivi si inserisce la c.d. "performance organizzativa" dove assume rilevanza la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali in sede di valutazione.

Nell'ambito della seconda tipologia di obiettivi, per "performance organizzativa" si intende il dato che esprime il risultato raggiunto dall'intera Amministrazione con le sue singole articolazioni al fine di conseguire determinati obiettivi e, in ultima istanza, arrivare alla soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Il software ricercato dovrà permettere di valutare sia i risultati del Direttore Generale (figura amministrativa apicale dell'Agenzia), sia i dirigenti, le Posizioni di Lavoro e, a cascata, il resto del personale in servizio.

Gli ambiti di valutazione del Direttore Generale verranno suddivisi in:

- **Performance individuale:** trattasi di una valutazione, sottoposta dall'OIV all'Amministratore Unico dell'Arsial, calcolata attraverso una "media" delle valutazioni finali attribuite a ciascun obiettivo strategico assegnato allo stesso Direttore Generale;
- **Performance generale:** si tratta di una valutazione data dalla correlazione tra il punteggio ottenuto da ogni Area di cui si compone l'Agenzia con il punteggio massimo che ogni dirigente di Area poteva ottenere.
- **Comportamenti organizzativi:** si tratta di comportamenti che rilevano le competenze manageriali del Direttore ed altri elementi quali, a titolo esemplificativo, la capacità di differenziare la valutazione dei Dirigenti.

Al secondo livello si struttura, il sistema dovrà permettere, inoltre, di poter misurare la c.d. "performance individuale", intesa quale contributo fornito dai dipendenti dell'Agenzia (sia dirigenziale che di categoria) rispetto all'andamento generale dell'azione amministrativa. La valutazione di tale performance si basa su due fattori fondamentali:

- a) il grado di realizzazione degli obiettivi (anche detta performance operativa);
- b) i comportamenti organizzativi.

Per i dirigenti e gli incaricati di Posizione di Lavoro (Posizione Organizzativa ovvero Alte professionalità) con riferimento all'esercizio annuale, la misurazione e valutazione della performance individuale sarà collegata agli indicatori attinenti a:

1. indicatori di prestazione e di risultati relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
2. raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati;
3. qualità del contributo collaborativo assicurato alla prestazione e ai risultati generali della struttura e dell'organizzazione amministrativa nel suo complesso, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
4. per il personale di livello dirigenziale, agli indicatori sopra illustrati, si aggiunge la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una differenziazione dei giudizi.

Lo strumento di misurazione ricercato sul mercato si immagina semplificato per il personale non dirigente (e non incaricato di Posizione di Lavoro).

Più nello specifico, per quanto attiene al personale di categoria "D" (non incaricati di P.L.) "C" e "B" l'Amministrazione utilizzerà, per ogni Area, una suddivisione del personale nei vari obiettivi assegnati al dirigente con particolare riferimento agli "obiettivi individuali in ambito organizzativo". In alternativa, il Dirigente responsabile, potrà assegnare a determinati gruppi di lavoro specifici progetti di produttività. Tali progetti faranno riferimento ad una completa programmazione di tutti gli obiettivi assegnati al Dirigente dell'Area a valere per l'intero anno.

Le attività che dovranno essere ricomprese nei compiti assegnati al gruppo di lavoro devono essere caratterizzate dai seguenti elementi: garanzia del mantenimento dello standard di servizio in presenza della carenza di risorse umane (e nelle situazioni determinate da assenze temporanee di personale assegnato alle singole strutture); accrescimento quantitativo derivante da intensificazione produttiva; armonizzazione degli orari di lavoro finalizzata alla copertura dell'orario di servizio e di apertura degli uffici; flessibilità nell'organizzazione degli uffici e nella gestione delle risorse umane; miglioramento organizzativo derivante da assunzione di nuove modalità di svolgimento del servizio.

2.2. Misurazione carichi di lavoro del personale dell'Arzial.

La ricerca condotta dall'Area Risorse Umane dell'Agenzia ha visto lo studio teorico della letteratura esistente in materia di "Carichi di lavoro" e stress da lavoro correlato. Dallo studio si è deciso di strutturare un questionario, organizzato in quattro sezioni tematiche:

1. La denominazione dell'Area e le attività svolte dalle diverse Aree, secondo la Delibera delle Microstrutture di ARSIAL;
2. Suddivisione delle attività, in micro-attività;
3. Valutazione delle attività svolte secondo alcune variabili identificate;
4. Valutazione dell'impegno di gruppo e comportamento organizzativo adottato.
5. Valore dello Stress da lavoro correlato.

L'Agenzia ha a disposizione diversi dati sul carico di lavoro che grava per ogni Area che la compone. Dati che saranno messi a disposizione della società individuata. A titolo esemplificativo sono stati codificati e misurati con vari punteggi numerici le seguenti voci:

Valutazione carichi di lavoro A.R.S.I.A.L.					Area di competenza (processi chiave)	Valutazione di ciascun processo da 0 a 5						Periodicità= 1 gior- 2 set- 3 men- 4 sem-5 ann-6 occ Totale valutazione impatto priorità assegnata dal dirigente al processo (A=Alta; B= Media; C=Bass)	Valore Priorità (per Aree di supporto diminuire 30%)	Punteggio-valutazione carico Personale impegnato: dipendenti pubblici	Identificazione personale	Impegno potenziale	Suddivisione impegno effettivo individuale	Impegno di gruppo	Comportamenti organizzativi	Personale flessibile	Consulenti esterni	Carico di lavoro ponderato con personale impiegato LIVELLO STRESS lavoro correlato registrato	Obiettivi
Area	Denominazione	Descrizione dei macro processi di competenza	Descrizione sub-processo	Descrizione sintetica		Quantità fisica mole di lavoro	Impatto esterno	Complessità organizzativa	Complessità Amministrativa	Tempi esecuzione (tempi brevi 5-lunghi-1)	Coinvolgimento altri enti												

I dati numerici che sono a disposizione sono in grado di misurare il "peso" dei vari processi attivati dall'Agenzia nel corso del proprio andamento. Per ogni processo sono individuati, inoltre, il numero di lavoratori che supporta e svolge le varie attività.

Anche questi processi devono essere informatizzati e messi nella disponibilità di Dirigenti ed Organismo di Valutazione.

2.3. Elaborazione dati e possibilità di interventi correttivi.

L'intenzione dell'Amministrazione è mettere in rapporto i dati del sistema di valutazione e quello dei carichi di lavoro al fine di permettere ulteriori interventi correttivi quali, a titolo esemplificativo, l'individuazione di idonei percorsi formativi.

3. IMPORTO STIMATO MASSIMO DELL’AFFIDAMENTO E RELATIVA COPERTURA CONTABILE

L’importo stimato massimo, per le due fasi descritte al punto 3 è fissato in 20.000,00 (ventimila/00), oltre l’Iva di legge.

Il prezzo della fornitura sarà quello risultante dall’offerta e recepito dagli atti di aggiudicazione, e sarà comprensivo, indistintamente, di ogni onere connesso alla fornitura dei servizi tutti descritti nei precedenti articoli.

Eventuali servizi accessori potranno essere assegnati nei limiti previsti dalla normativa vigente.

4. DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLA RICERCA DI MERCATO.

Per partecipare alla presente indagine gli interessati devono formulare apposita domanda, mediante presentazione di un plico chiuso da far pervenire entro il termine di 5 giorni dalla pubblicazione della presente ricerca sul profilo istituzionale dell’Arsial.

All’interno del plico dovranno rinvenirsi i documenti descritti nel presente articolo attinenti a:

- ✓ dichiarazione per quanto attiene ai motivi di esclusione previsti dall’art. 80 del D.lgs. 50/2016;
- ✓ dichiarazione sul possesso dei requisiti di idoneità professionale di cui all’art. 83 lett. a) del D.Lgs. 50/2016 ed in particolare l’iscrizione alla CCIAA per attività coerente con l’oggetto della presente procedura;
- ✓ dichiarazione sul possesso dei requisiti di capacità economica e finanziaria di cui all’art. 83 lett.b. del D.Lgs. 50/2016 per un fatturato globale d’impresa riferito agli ultimi tre esercizi (anni 2013 – 2014 - 2015) pari ad almeno € 40.000,00 (sessantamila/00), IVA esclusa, da intendersi quale cifra complessiva nel periodo;
- ✓ dichiarazione di essere inclusi nel Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (M.E.P.A.) nelle sezioni “Servizi per l’information & Communication Technology”; “Informatica Elettronica” ovvero che sia abilitato nel settore merceologico analogo ed attinente al servizio richiesto.

Tutte le dichiarazioni sopra elencate, anche riunite in un unico documento, devono essere rese ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.p.R. 28 dicembre 2000, n. 445 corredate da copia fotostatica, ancorché non autenticata, di un documento di identità del sottoscrittore, in corso di validità.

La documentazione richiesta non dovrà contenere alcun riferimento a parametri economici della futura offerta, a pena di esclusione dalla presente ricerca di mercato.

5. CRITERI PER LA SELEZIONE DEGLI OPERATORI E DELLE OFFERTE.

5.1. ***Requisiti di partecipazione alla selezione (successivamente alla presente ricerca).***

Potranno partecipare alla procedura di affidamento del servizio, in momento successivo alla presente ricerca esplorativa, tutti i soggetti di cui all’art. 45 del D.Lgs. 50/2016.

Ai fini dell’ammissione alla successiva procedura il concorrente dovrà possedere i seguenti requisiti:

a) non incorrere nei motivi di esclusione di cui all’art. 80 comma 1 del D.Lgs. 50/2016;

b) i requisiti di idoneità professionale di cui all'art. 83 lett.a del D.Lgs. 50/2016 ed in particolare l'iscrizione alla CCIAA per attività coerente con l'oggetto della presente procedura;

c) i requisiti di capacità economica e finanziaria di cui all'art. 83 lett.b. del D.Lgs. 50/2016: fatturato globale d'impresa riferito agli ultimi tre esercizi (anni 2013 – 2014 - 2015) pari ad almeno € 60.000,00 (sessantamila/00), IVA esclusa, da intendersi quale cifra complessiva nel periodo.

Per le imprese che abbiano iniziato l'attività da meno di tre anni, i requisiti di fatturato devono essere rapportati al periodo di attività secondo la seguente formula: (fatturato richiesto /3) x anni di attività;

5.2. *Criteria di selezione delle offerte.*

5.2.1. *Criteria di selezione tecnici qualitativi - max 70 punti.*

CRITERI DI VALUTAZIONE QUALITATIVA	Specifica	Max Punti
1) MODALITA' DI RESA DEL SERVIZIO ED ORGANIZZAZIONE:		
1.A. Capacità della piattaforma informatica utilizzata per la raccolta e la gestione dei dati con particolare riferimento a precedenti esperienze in materia di valutazione del personale, della rilevazione e gestione delle assenze, nonché di personalizzazione dei prodotti offerti al mercato.	30	40
1.B. Misure organizzative generali e specifiche di gestione dell'appalto nonché servizi di assistenza durante le operazioni di raccolta dei dati, anche con riferimento a rilevazioni che possano provenire dall'esterno verso i vertici dell'Ente ovvero all'attenzione dell'O.I.V.	10	
2) PROGETTAZIONE INNOVATIVA		
2.A. Esperienza in tema di progetti innovativi del personale effettivamente utilizzato nell'affidamento con particolare riferimento a professionalità con esperienze in project management.	15	20
2.B. Grado di dematerializzazione delle procedure ed affidabilità del "cruscotto" di monitoraggio attraverso il quale visionare i risultati del sistema di valutazione ed il carico di lavoro dei dipendenti, anche in rapporto alle eventuali azioni da porre in essere attraverso corsi di formazione.	5	
3) STANDARD QUALITATIVI		
3.A. Possibilità di riuso del/dei software utilizzati nell'ambito dell'appalto (con riferimento alle linee guida sul "riuso" dettate dall'Agid).	5	10
3.B. Assistenza Tecnica offerta nelle fasi di sperimentazione ed a regime.	5	
TOTALE		70

Per quanto riguarda i sopra elencati elementi di natura qualitativa, la valutazione delle offerte verrà riparametrata attraverso coefficienti variabili tra zero ed uno. Per ciascun sottocriterio, si procederà con il calcolo della somma dei coefficienti attribuiti dai singoli commissari ed al calcolo della media dei coefficienti (somma coefficienti/numero commissari).

Si procederà, infine, con la normalizzazione dei coefficienti medi, rapportando ad uno il coefficiente medio di valore più alto e riparametrando gli altri coefficienti medi in proporzione.

5.2.2. Criterio di calcolo dell'offerta economica - max 30 punti.

Il punteggio relativo al prezzo sarà assegnato al concorrente che avrà offerto il maggior ribasso applicando la seguente formula: $(R_i/R_{max}) \times P_m$ Dove R_i = ribasso offerto dal concorrente i esimo R_{max} = massimo dei ribassi offerti P_m = punteggio massimo di valutazione pari a 30.

6. PRINCIPALI CONDIZIONI CONTRATTUALI

6.1. Oneri della ditta aggiudicataria

Sono a carico della ditta aggiudicataria:

1. la predisposizione di un piano operativo per l'organizzazione della fase di raccolta e la predisposizione della preselezione informatizzata dei dati in possesso dell'Agenzia.
2. l'attivazione, entro e non oltre 20 giorni dalla comunicazione di aggiudicazione di una piattaforma sperimentale idonea ad assegnare "obiettivi", individuali o di gruppo al personale in servizio;
3. L'elaborazione di un sistema di raccolta dei dati relativi ai carichi di lavoro, anche tenendo conto dei dati delle presenze e delle assenze dei lavoratori (dato generale non individuale);
4. la custodia dei dati immagazzinati tramite la procedura informatizzata per un periodo di 5 anni a partire dalla data di acquisizione degli stessi;
5. la messa a disposizione, nel periodo di cui al punto precedente, di file in formato scaricabile e lavorabile attraverso i più diffusi sistemi operativi;

La ditta aggiudicataria dovrà attenersi scrupolosamente al calendario condiviso per la fase di attivazione della piattaforma per l'attivazione del servizio.

Il servizio reso dall'aggiudicatario dovrà essere svolto a proprio rischio, con propri mezzi tecnici e attrezzature e con personale e/o collaboratori adeguatamente istruiti.

L'aggiudicatario si impegna a garantire la totale riservatezza dei dati di cui verrà a conoscenza in ragione delle funzioni svolte e a non divulgarli a soggetti diversi dall'Amministrazione.

6.2. Responsabilità ed obblighi della ditta

La ditta è sottoposta a tutti gli obblighi previsti dalle norme vigenti in materia di lavoro e assicurazioni, e risponde degli eventuali danni arrecati dai suoi collaboratori nell'esecuzione degli adempimenti contrattuali, sollevando l'Istituto da qualsiasi responsabilità che al riguardo le fosse mossa.

La ditta è altresì tenuta all'espletamento di tutte le incombenze e gli obblighi derivanti dalla normativa/regolamentazione, ancorché sopravvenuta, modificata e/o integrata, inerente i rapporti commerciali e finanziari con la Pubblica Amministrazione.

6.3. Rispetto dei termini

Il servizio dovrà essere espletato nei termini richiesti dal presente documento e dalla regolamentazione del concorso che sarà operata dalla stazione appaltante.

Il mancato rispetto di tali termini darà luogo alla risoluzione del contratto, con effetti giuridici ed economici a carico della ditta. In tal caso l'Istituto potrà commissionare la fornitura in questione

dove e come meglio riterrà, ed avrà diritto di chiedere la rifusione degli eventuali danni sopportati per l'inadempienza, totale o parziale, della ditta, con connessa segnalazione dell'evento all'A.N.A.C.

6.4. ***Fatturazione, Termini e Modalità di Pagamento.***

La ditta dovrà addebitare il costo della fornitura mediante fatturazione posticipata.

Il pagamento avverrà entro i termini di legge decorrenti dalla data di arrivo della fattura tramite procedura di "fatturazione elettronica".

6.5. ***Risoluzione dell'affidamento***

Il contratto potrà essere risolto "ipso jure" nei casi previsti dalla normativa vigente;

In particolare sarà risolto:

1. per mancata effettuazione della fornitura secondo le prescrizioni inserite nel progetto esecutivo approvato dall'Amministrazione;
2. per grave negligenza o frode nell'esecuzione degli obblighi contrattuali;
3. per motivi di pubblico interesse;
4. se la ditta cede in tutto o in parte il contratto a terzi senza la preventiva autorizzazione dell'Arsial.

In caso di risoluzione del contratto l'Arsial acquisterà il servizio in questione presso altra ditta, con addebito all'inadempiente delle eventuali maggiori spese sopportate.

6.6. ***Controversie e norme di rinvio***

Per qualsiasi controversia relativa all'esecuzione della fornitura il Foro competente sarà quello di Roma.

Per quanto non previsto espressamente dalla presente ricerca di mercato si rinvia alle disposizioni vigenti.

L'Amministrazione si riserva comunque la facoltà di non dar seguito all'affidamento del servizio, in tutto o in parte, informandone le società interessate tramite comunicazione adeguatamente motivata.

Il Dirigente dell'Area Risorse Umane
Dott. Damiano Colaiacomo