

ALLEGATO 1 A

CAPITOLATO SPECIALE IN FORMA DI

Relazione illustrativa del servizio di reperimento, selezione e somministrazione di personale interinale

La R.E.A Rosignano Energia Ambiente SpA Società con socio unico RetiAmbiente SpA soggetta ad attività di direzione e coordinamento di RetiAmbiente SpA d'ora in avanti detta REA SpA gestisce il servizio di raccolta trasporto e invio a smaltimento/trattamento dei rifiuti solidi urbani ed assimilati nei Comuni di Rosignano Marittimo, Cecina, Collesalveti, Bibbona, Capraia Isola, Casale Marittimo, Guardistallo, Montescudaio, Riparbella, Castellina Marittima, Santa Luce, Orciano Pisano, Crespina Lorenzana ed altri che eventualmente acquisirà.

A tal fine necessita di figure professionali operative quali soprattutto autisti e netturbini da incrementare come forza lavoro nei momenti in cui il relativo fabbisogno connesso con la configurazione e le abitudini dell'utenza è soggetto a variazione in aumento. Storicamente, tale evenienza si verifica nel periodo che indicativamente va da fine marzo o aprile fino a fine settembre in quanto il territorio servito risente dell'incremento della popolazione dovuta alla stagionalità. È verosimile dunque che tale sia l'esigenza prioritaria.

1

Usualmente la necessità di personale ha un inizio graduale da fine marzo o aprile per arrivare a fine giugno o primi di luglio a completamento delle richieste di unità, per poi calare gradualmente nel mese di settembre, in cui le necessità terminano.

Trattandosi di servizio pubblico l'azienda può ravvedere la necessità di ricorrere al lavoro somministrato anche ogni qual volta il personale interno risenta di assenze medio lunghe durante tutto il corso dell'anno, o debba far fronte a servizi aggiuntivi al momento non determinabili.

Le figure maggiormente interessate dal servizio sono autisti e netturbini così come descritti nelle declaratorie del CCNL applicato, Utilitalia (ex Federambiente) e in minima parte di addetti manutenzione attrezzatura (eventuali altre, secondo fabbisogno, quali per esempio: impiegati e operai addetti a mansioni ordinarie).

La committente chiederà all'esecutore di selezionare il personale interinale rispondente al proprio fabbisogno effettivo ed alla luce del quale saranno determinate l'entità effettiva dei servizi richiesti e

le caratteristiche specifiche delle professionalità da acquisire.

Il personale richiesto sarà da somministrare a tempo determinato, potrà essere impiegato a tempo pieno (38 ore settimanali) o a tempo parziale (variabile). Si stima che verosimilmente, nel periodo stagionale sopra indicato, saranno richiesti lavoratori nel numero indicativo di 25 unità (senza assumere al proposito alcun obbligo contrattuale).

Si precisa che il numero è indicativo, calcolato sulla base del fabbisogno stagionale pregresso, e che potrebbe avere oscillazioni in aumento per esigenze sopravvenute o anche in difetto.

Requisiti essenziali trasversali, richiesti per tutte le figure

Possesso dei requisiti di moralità e idoneità imposti dalla normativa vigente, ivi compresa e specialmente l'assenza di condanne penali definitive per reati conseguenti a comportamenti che possano pregiudicare l'affidabilità del soggetto in connessione con l'attività da svolgere che verrà verificata direttamente dalla committente prima dell'immissione in servizio del candidato; conoscenza della lingua italiana parlata e scritta; regolarità del permesso di soggiorno per lavoratori extracomunitari (compatibile con lo svolgimento di attività lavorativa e con durata di validità non inferiore al periodo di assunzione, o comunque a tal fine rinnovabile); domicilio effettivo (almeno a far data dall'assunzione) nel territorio della Provincia di Livorno o Pisa.

La committente potrà pretendere la sottoscrizione da parte del personale selezionato ed immesso in servizio della modulistica aziendale adottata ai fini di cui alla Legge 190/2012.

2

Requisiti specifici, distinti per figure professionali

Autista

- Requisiti essenziali (a pena di esclusione): possesso di patente C o superiore rilasciata in Italia o in UE o convertita e valida per l'Italia, Carta di Qualificazione del Conducente in corso di validità (italiana); licenza media.

Requisiti secondari (motivo di preferenza): carta tachigrafica in corso di validità; attestato del corso per operatore gru su autocarro come da accordo Conferenza Stato-Regioni del 22/2/2012 (allegato IV).

Netturbini

Requisiti essenziali: possesso di patente B rilasciata in Italia o in UE o convertita e valida in Italia;

licenza media.

Addetto manutenzione attrezzatura

Requisiti essenziali: possesso di patente B rilasciata in Italia o in UE o convertita e valida in Italia; licenza media.

Requisiti secondari: attestato del corso per addetto all'uso di carrelli elevatori come da accordo Conferenza Stato-Regioni del 22/2/2012 (allegato VI).

Per ogni altra mansione richiesta da immettere in servizio, non dettagliata nel presente documento, saranno date indicazioni riguardo i requisiti richiesti con il contratto specifico.

Visita medica preassuntiva

Prima di prendere servizio il personale deve essere visitato per l'idoneità alla mansione dal medico competente di REA SpA, previo appuntamento con la struttura sanitaria, secondo quanto previsto dal protocollo sanitario per la mansione e secondo il documento di valutazione dei rischi di REA SpA ai sensi del D.Lgs 81/2008.

3

Vestiario di lavoro e DPI

Al personale viene fornito da REA SpA il vestiario di lavoro adottato dall'azienda, pertanto è indispensabile che il personale somministrato si renda disponibile, almeno 14 giorni prima della data di inizio del servizio alla relativa rilevazione (di taglie), secondo quanto sarà indicato da REA SpA.

I DPI necessari all'espletamento della mansione ai sensi del documento di valutazione dei rischi di REA SpA sono forniti dalla committente e sono pertanto a suo carico.

Area di svolgimento del servizio

Il servizio è svolto nei Comuni serviti da REA SpA, nonché presso le aree di conferimento e impianti che saranno indicati direttamente al personale somministrato in corso di esecuzione, secondo il fabbisogno di REA SpA, e il personale deve essere disponibile a effettuarlo in tutti i comuni serviti anche con trasferte di intera giornata o più (per esempio su Capraia Isola).

Orario di lavoro

L'orario di lavoro a tempo pieno è di 38 ore settimanali, come previsto da CCNL applicato, distribuito su sei giorni a settimana dal lunedì alla domenica con un giorno di riposo che può essere diverso dalla domenica e che verrà comunicato da REA SpA all'esecutore qualche giorno prima l'inizio del servizio da parte dell'operatore. L'orario di lavoro a tempo parziale sarà determinato e indicato ai lavoratori somministrati in ragione del relativo fabbisogno, sempre distribuito su sei giorni a settimana o anche meno.

L'attività si svolge in turni di 6 ore e 20 minuti nella mattina o nel pomeriggio.

Detto orario potrà essere suscettibile di variazione secondo le esigenze dell'organizzazione aziendale, nel rispetto della normativa di legge.

L'esecutore deve garantire per il personale selezionato il possesso dei requisiti e delle disponibilità sopra indicati.

OBBLIGHI DELL'ESECUTORE RIGUARDO AI REQUISITI DI LAVORATORI DA SOMMINISTRARE

L'esecutore garantisce il possesso dei requisiti e, unitamente alla documentazione con la quale indica il nominativo e gli ulteriori dati rilevanti, fornisce alla Committente copia di: patente e CQC, nonché gli attestati relativi ai corsi gru su autocarro e carrelli elevatori (Accordo Conferenza Stato-Regioni, Allegato IV e Allegato VI).

4

MODALITA' DI ESECUZIONE DEL SERVIZIO

L'esecutore, nell'attuazione del contratto, dovrà attenersi a quanto sotto indicato.

Modalità di reclutamento dei lavoratori:

- Ricerca di personale da parte dell'esecutore dandone una evidenza pubblica indicando che è per conto di gestore dei servizi di igiene ambientale, applicando i principi indicati o richiamati dal Regolamento per la selezione di personale approvato da REA spa, per quanto compatibili
- prima selezione: contatto per verificare i requisiti essenziali trasversali ed i requisiti minimi

indicati per categoria e esperienze lavorative/curricula dei candidati

- seconda selezione: test psico-attitudinale svolto nella sede dell'esecutore alla presenza del candidato o comunque con metodi telematici (es., video conferenza) in cui si possa riscontrare l'identità effettiva del candidato. Lo scopo del test è quello di comprendere e far emergere alcuni aspetti generali del candidato:

- ✓ l'affidabilità nel portare a termine un compito
- ✓ lo spirito critico
- ✓ l'attitudine al lavoro in team
- ✓ l'attenzione all'ambiente
- ✓ la propensione al rispetto delle regole
- ✓ l'attenzione all'immagine dell'azienda
- ✓ la propensione alla soddisfazione del cliente esterno (utenti)
- ✓ la capacità di comprendere un testo scritto (ordine di servizio, procedura) e le comunicazioni verbali

- terza selezione: colloquio orale e accertamento dei requisiti essenziali, documentati.

La valutazione dovrà essere fatta tenendo presenti i vari livelli di selezione effettuata per individuare il candidato più idoneo e rispettando le disposizioni impartite dall'azienda ai sensi della normativa in materia di prevenzione della corruzione L. 190/2012. Tutte le prescrizioni che precedono dovranno essere applicate tenendo conto della ratio ispirata ai seguenti principi: (i) la pubblicità della selezione, con i mezzi ritenuti più opportuni per il tipo di selezione da effettuare (ii) il rispetto dei criteri di professionalità adeguata rispetto all'incarico o alle mansioni da assegnare; (iii) il rispetto del criterio di parità di trattamento; (iv) la tracciabilità delle valutazioni effettuate e delle relative motivazioni; (v) l'affidabilità rispetto al rischio di infiltrazione criminale (a questo proposito, fermo restando che sarà la Committente ad effettuare gli eventuali accertamenti d'ufficio sui dati penali, l'Esecutore dovrà rivolgersi a candidati per i quali non ricorra la notoria vicinanza ad ambienti criminali né la dedizione ad attività criminose); (vi) la prevenzione dei conflitti di

interesse, verificando, alla luce dei settori di utilizzo, la compatibilità delle esperienze effettuate.

Di ogni candidato sottoposto a selezione deve essere consegnato alla Committente un curriculum vitae, l'esito (valutazione dell'Esecutore) del test psico-attitudinale effettuato e una valutazione complessiva alla luce di tutto il processo di selezione (oltre ai documenti di cui sopra).

Dei candidati esclusi per mancanza di requisiti deve essere consegnato un elenco con i nominativi la data e il luogo di nascita e la motivazione dell'esclusione in relazione ai requisiti essenziali e/o altre motivazioni.

L'esecutore dovrà fornire, per ciascuna richiesta numerica di figure professionali, una rosa di candidati nel numero sufficiente a consentire a REA SpA di effettuare una valutazione comparativa e quindi una scelta, eventualmente anche previo colloquio.

L'effettiva assunzione di ciascuna unità è subordinata all'accertamento dei presupposti di legge, anche e specialmente della idoneità che sarà certificata a seguito delle analisi e della visita medica pre-assuntiva.

Ove non si pervenga alla effettiva assunzione perché il personale preselezionato non è idoneo, o comunque ove non sia sufficiente a coprire il fabbisogno, REA SpA potrà decidere di utilizzare una rosa di candidati già fornita dall'esecutore in precedenza ovvero chiederne ulteriori ovvero ancora di rivolgersi ad altro operatore sul mercato. In tale ultimo caso, l'esecuzione avverrà in suo danno, con applicazione delle penali previste dal contratto.

6

Formazione

L'esecuzione delle 4 ore di formazione obbligatorie generale così come definita dal punto 4 e punto 8 dell'allegato all'Accordo tra il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, dovranno avvenire precedentemente l'inizio del servizio presso l'azienda. REA SpA potrà richiedere unità di personale dotate di tutti i requisiti primari e secondari e di tutte le connesse attestazioni e titoli di ogni genere. REA SpA potrà consentire all'esecutore di reperire anche personale che sia sprovvisto di taluni requisiti secondari.

Della formazione effettuata l'esecutore dovrà dare certificazione all'azienda mediante consegna di

attestati e dovrà presentare programma dei contenuti formativi e se richiesto dall'azienda, dispense riguardo i temi e gli argomenti trattati.

Tempi e modalità di esecuzione dei servizi

REA SpA potrà pretendere la somministrazione di personale in qualunque data, nel periodo di vigenza del contratto.

La Committente necessita di conoscere i nominativi inclusi nella rosa di candidati nei termini indicati nella relativa richiesta almeno 20 giorni prima della data di inizio delle attività cui quelli selezionati saranno adibiti, per poter ordinare il vestiario di lavoro e poter prenotare gli accertamenti sanitari e la visita medica pre-assuntiva di idoneità alla mansione.

Il candidato dovrà recarsi presso l'ufficio del personale dell'azienda precedentemente la data di inizio del servizio per ritirare i documenti necessari per l'accesso in azienda e la consegna di informative.

L'esecutore deve fornire all'azienda un nominativo e numero telefonico di riferimento al fine di comunicare questioni urgenti, quali a titolo di esempio: mancata presentazione a lavoro del personale, accadimento di infortunio, eventuali non conformità sull'operato del personale che possono dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Inoltre l'esecutore stesso dovrà comunicare tempestivamente all'azienda, ai recapiti che verranno forniti, i dati e ogni aggiornamento o informazione relativi al personale somministrato necessari al fine dell'organizzazione e dell'espletamento del servizio, nei termini che saranno indicati da REA SpA. A titolo di esempio le assenze del personale per malattia, dimissioni, infortunio.

Gestione amministrativa e fatturazione

Al fine di una corretta gestione amministrativa e dell'attività di payroll deve essere fornito un nominativo di riferimento interno all'esecutore che si occuperà di:

- ricevere a chiusura del mese i dati relativi alle presenze – su modulistica rilasciata dall'esecutore o in mancanza da modulistica aziendale – del personale interinale debitamente controllate e vistate dal responsabile aziendale e la consuntivazione di eventuali elementi della retribuzione annessi non desumibili dal cartellino presenze;

- inviare una prefattura del mese al referente aziendale che si preoccuperà di riscontrare i dati e evidenziare eventuali anomalie al fine di una corretta emissione dei documenti connessi;
- inviare fattura successivamente alla prefattura vistata dal responsabile aziendale.

L'iter sopra descritto è necessario al puntuale pagamento del corrispettivo.

R.E.A. Rosignano Energia Ambiente SpA
