

Protocol Social Return

In dit protocol zijn de in het gemeentelijke inkoop- en aanbestedingsbeleid opgenomen beleidsmatige doelstellingen op het gebied van Social Return nader uitgewerkt.

1. Samenvatting:

De gemeente heeft ervoor gekozen om Social Return in beginsel op te nemen als eis bij alle aanbestedingen van werken, leveringen en/of diensten. Hierbij wordt de drempel van € 50.000,- als uitgangspunt genomen, dus Social Return geldt voor alle aanbestedingen boven dit bedrag. In de bestekvoorwaarden wordt als verplichting opgenomen dat 5% van de totale aanneemsom of 7%* van de loonsom ingezet moet worden om werkplekken te realiseren voor werkzoekenden die ingeschreven staan bij het UWV Werkbedrijf als werkzoekend of anderszins een afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

2. Het begrip Social Return

Social return is het opnemen van sociale voorwaarden, eisen en wensen in een inkoop- of aanbestedingstraject voor leveringen, diensten en werken. Leveranciers kunnen op deze manier een bijdrage leveren aan de werkgelegenheid.

3. Juridische aspecten bij Social Return

De gemeente heeft geen volledige beleidsvrijheid bij de toepassing van Social Return bij gemeentelijke opdrachten. Belangrijkste aandachtspunten zijn:

1. *bij Europese aanbestedingen moet gewerkt worden binnen de kaders van de Europese aanbestedingsrichtlijn;*
2. *bij nationale en meervoudig onderhandse aanbestedingen moet rekening gehouden worden met het proportionaliteitsbeginsel;*
3. *een bijzondere uitvoerings-/contractvoorwaarde op het gebied van Social Return mag niet te omvangrijk worden in verhouding tot de hoofdplicht.*

4. Manieren om invulling te geven aan Social Return

Binnen geldende aanbestedingswetgeving zijn er meerdere manieren waarop Social Return ingevuld kan worden. Mogelijke toepassingen zijn:

4.1 Social Return als contracteis

Bij deze vorm vermeldt de aanbestedende dienst bij de start van de aanbesteding in de aanbestedingsdocumenten een minimaal percentage van de aanneemsom dat de aannemer/leverancier verplicht moet besteden aan het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

4.2 Social Return als contracteis in combinatie met een plan van aanpak

Bij deze vorm vermeldt de aanbestedende dienst bij de start van de aanbesteding in de aanbestedingsdocumenten een minimaal percentage van de aanneemsom dat de aannemer/leverancier verplicht moet besteden aan het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast moeten inschrijvers een plan van aanpak indienen over de manier waarop hij dit denkt te gaan realiseren. De ingediende plannen van aanpak worden inhoudelijk beoordeeld en gewaardeerd. Beoordeling vindt plaats door de projectleider in overleg met de regiofunctionaris Social Return.

4.3 Social Return als open vraag aan de markt

Bij deze variant vraagt de gemeente inschrijvers om met concrete ideeën te komen over de invulling van Social Return. De ingediende plannen van aanpak worden inhoudelijk beoordeeld en gewaardeerd. Beoordeling vindt plaats door de projectleider in overleg met de regiofunctionaris Social Return.

N.b. variant 2 en 3 zijn niet toepasbaar in combinatie met het gunningscriterium 'de laagste prijs'.

4.4 Leerlingbouwplaatsen

Een andere mogelijkheid om invulling te geven aan Social Return is het creëren van leerlingbouwplaatsen. De gemeente Echt-Susteren heeft zicht in 2012 aangesloten bij het provinciale convenant Werken aan vakmanschap. Het doel van dit convenant is het behoud van vakmanschap te

bevorderen door zoveel mogelijk leerwerk en stageplaatsen te creëren, door bij het aanbesteden van opdrachten eisen te stellen ten aanzien van de inzet van leerwerk en stageplekken.

Welke opdrachten zijn geschikt voor het creëren van leerlingbouwplaatsen (richtlijnen Fundeon):

Utiliteitsbouw:

- het project heeft bij voorkeur een doorlooptijd van minimaal 26 weken;
- het project bevat minimaal vijf vakonderdelen voor een vakrichting waarvoor wordt opgeleid;
- voor ieder beroep waarvoor leerlingen worden opgeleid is een opgeleide leermeester op het werk aanwezig.

Infra:

- het project heeft bij voorkeur een doorlooptijd van minimaal 13 weken;
- het project bevat minimaal vijf vakonderdelen voor een vakrichting waarvoor wordt opgeleid;
- voor ieder beroep waarvoor leerlingen worden opgeleid is een opgeleide leermeester op het werk aanwezig.

N.b. In het bestek dient opgenomen te worden dat de opdrachtnemer maximaal 50% van de Social Return verplichting mag invullen met de inzet van leerlingbouwplaatsen.

5. Samenwerking met de regiofunctionaris Social Return Midden-Limburg en de afdeling Sociale Zaken:

De toepassing van Social Return bij aanbestedingen vraagt om maatwerkoplossingen. De regiofunctionaris Social Return kan in de voorbereidende fase de aanbestedende dienst adviseren over en helpen bij de invulling van de Social Return bij een aanbesteding.

De afdeling Sociale Zaken kan concreet invulling geven aan Social Return en hiermee de aannemer 'ontzorgen'.

6. Het proces (uitvoering):

Start van het proces:

1. De opdrachtgevende afdeling neemt Social Return op in het bestek (bij aanbestedingen) of in de offerte-aanvraag (bij leveranties). Indien Social Return niet als contracteis opgenomen wordt in het bestek, dan contact opnemen met de regiofunctionaris Social Return voor de uitvraag van het plan van aanpak (gunningscriteria).
2. De opdrachtgevende afdeling informeert de regiofunctionaris Social Return over de ophanden zijnde aanbesteding/offerte;
 - a. De aard van het bedrijf (branche; product);
 - b. De verwachte omvang van het bedrag dat met Social Return gemoeid is;
 - c. De verwachte datum van ingang (bij benadering).
3. De afdeling Sociale Zaken maakt een eerste grofmazige selectie van werkzoekenden die mogelijk in aanmerking kunnen komen.

Verloop van het proces:

4. Direct na de gunning/leveringsopdracht meldt de opdrachtgevende afdeling aan de regiofunctionaris Social Return:
 - a. De naam van het bedrijf en de contactpersoon daarvan;
 - b. De vastgestelde omvang van het met Social Return gemoeide bedrag;
 - c. Overige van belang geachte zaken.
5. De regiofunctionaris Social Return neemt direct contact op met de opdrachtnemer. Het doel daarvan is het maken van uitvoeringsafspraken.
6. De regiofunctionaris Social Return geeft aan de opdrachtgevende afdeling door welke afspraken er met de opdrachtnemer zijn gemaakt. Dit is informatief.

7. Aanspreekpunt:

- Robert Paumen (Regiofunctionaris Social Return)
contactgegevens: r.paumen@leudal.nl of robertpaumen@roermond.nl /
telnr. 0475 – 359 258 of 06 – 54 77 65 31

** Bij opdrachten waarbij de loonkosten meer dan 30% van de aanneemsom bedragen dient 5% van de aanneemsom verloond te worden. Bedragen de loonkosten minder dan 30% (meer dan 70% leveranties) dan dient 7% van de loonsom verloond te worden.*