

PROCEDURA APERTA PER L’AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO RELATIVO A DIVERSE FIGURE PROFESSIONALI FINALIZZATA ALLA STIPULA DI UN ACCORDO CON PIU’ OPERATORI ECONOMICI AI SENSI DELL’ART. 59, COMMA 4, LETT. A), DEL D.LGS. 36/2023

CIG B3088CD6C1

Risposte ai chiarimenti del 09.10.2024

Quesito n. 1: Vi sottoponiamo le seguenti domande:

1. In riferimento al criterio di valutazione A dell’art. 18.1 del Disciplinare di gara, che richiede “*Il concorrente deve descrivere lo staff (risorse umane) messo a disposizione specificamente per l’appalto alle case di riposo e descriva l’esperienza professionale maturata da ciascun componente in particolare con riferimento a commesse complesse in ambito socio sanitario*”, si chiede di confermare che si debba esporre l’esperienza professionale del personale dedicato alla ricerca, alla selezione e a ogni attività finalizzata alla somministrazione.
2. In riferimento all’art. 12 del Capitolato, che recita “*L’Amministrazione corrisponderà all’agenzia con cui è stato stipulato il contratto derivato unicamente la tariffa per le ore effettivamente prestate da parte dei singoli lavoratori, rimanendo a carico esclusivo dell’agenzia ogni assenza a qualsiasi titolo effettuata da parte dei lavoratori medesimi (es.: malattia, ferie, infortuni o altra assenza a vario titolo riconosciuta al lavoratore)*” e considerando la previsione di cui all’art. 33, comma 2, D.Lgs. 81/15 della nota n. 24/2023 emessa dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro in forza del quale l’utilizzatore è tenuto a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori considerato il rapporto triangolare e la responsabilità solidale riferita alla disciplina della somministrazione di lavoro, si chiede conferma che le ore di assenza la cui retribuzione è regolarmente prevista dalla contrattazione collettiva e dalla normativa del lavoro, e che se presenti nei cedolini di paga devono essere regolarmente rendicontate in fattura per l’assoggettamento irap, possono essere fatturate dall’Agenzia al costo, senza applicazione del relativo margine.

Risposta: Con riferimento ai quesiti formulati si precisa quanto segue:

1. Si conferma.
2. Si conferma. Si rimanda comunque al contenuto dell’art. 12 del Capitolato Speciale di Appalto nonché da quanto previsto dalla normativa vigente.

Quesito n. 2: All’art. 2 del Disciplinare di gara si fa riferimento ai seguenti documenti: 3) Schema di accordo quadro; 4) Schema di contratto derivato. Potreste gentilmente allegare i due documenti, non essendo inseriti nel riepilogo degli atti?

Risposta: Sono stati prodotti all’interno della documentazione di gara gli atti richiesti.

Quesito n. 3: Siamo a richiedervi i seguenti chiarimenti:

1. Si chiede se è prevista la clausola sociale e in caso affermativo indicare il numero di lavoratori attualmente in forza e l'APL che attualmente li somministra; sempre in caso di esito affermativo chiediamo, quindi, di specificare oltre al numero: mansione, livello, monte orario.
2. Si chiede se le risorse dovranno prestare servizio su 5 oppure su 6 giorni settimanali.
3. Si chiede di confermare che il ribasso unico percentuale offerto, verrà applicato sul costo del lavoro annuo rapportato alle ore effettivamente lavorate al netto delle ore di ferie e permessi il cui godimento rappresenta un diritto del lavoratore, in considerazione della previsione di cui all'art. 33, comma 2, D.Lgs. 81/15 della nota n. 24/2023 emessa dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro in forza del quale l'utilizzatore è tenuto a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.
4. Si chiede conferma che, a differenza dei ratei di tredicesima, ferie ed ex festività che ogni singolo somministrato matura nel corso della durata di contratto, il rateo su ferie e permessi annui retribuiti goduti, ovvero la quota dei ratei di retribuzione maturati su ferie e permessi nel momento in cui questi sono goduti dal lavoratore, rientrando a tutti gli effetti tra le voci che compongono il costo del lavoro complessivo, potranno essere fatturati ad evento al costo (ossia senza applicazione del margine di agenzia).
5. Considerando che possono essere fatturate solo le ore effettivamente lavorate, visto che il CCNL di categoria dell'utilizzatore prevede che le festività infrasettimanali e domenicali "non lavorate" ricadenti nel periodo di assunzione, debbano essere regolarmente retribuite al lavoratore, si chiede conferma che potranno essere fatturate al costo.
6. Nell'ottica di formulare una più corretta offerta economica e in ottemperanza a quanto stabilito all'art. 41, Comma 6, D.Lgs. 36/2023, si richiede a Codesta Stazione Appaltante di fornire i dati relativi all'assenteismo dei lavorati somministrati.
7. Nell'eventualità in cui non ci dovesse essere la clausola sociale, si chiede di poter conoscere il tasso medio di assenteismo registrato nell'ultimo triennio, in riferimento al personale diretto assunto con la stessa mansione oggetto del presente appalto.
8. In riferimento a quanto indicato nei documenti di gara, in considerazione della previsione di cui all'art. 33, comma 2, D.Lgs. 81/15 della nota n. 24/2023 emessa dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro in forza del quale l'utilizzatore è tenuto a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori considerato il rapporto triangolare e la responsabilità solidale riferita alla disciplina della somministrazione di lavoro, si chiede conferma che le ore di assenza la cui retribuzione è regolarmente prevista dalla contrattazione collettiva e dalla normativa del lavoro, e che se presenti nei cedolini di paga devono essere regolarmente rendicontate in fattura per l'assoggettamento irap, possono essere fatturate dall'Agenzia al costo senza applicazione del relativo margine.
9. Essendo in possesso della firma elettronica qualificata (FEQ), si chiede a codesta Spettabile S.A. se, in caso di aggiudicazione, si possa procedere alla sottoscrizione del contratto non in presenza e pertanto a distanza.
10. Considerato che sono a carico dell'aggiudicatario tutte le spese contrattuali, gli oneri fiscali quali imposte e tasse – ivi comprese quelle di registro se dovute – relativamente alla stipula del contratto, si chiede di poter ricevere una stima delle stesse, comprese eventuali spese di pubblicazione che dovranno essere rimborsate a codesta Spettabile S.A..

11. Ai sensi dell'art. 40 comma 8 del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione del lavoro la sorveglianza sanitaria, comprese le eventuali visite in fase pre-assuntiva, rientra tra gli obblighi dell'impresa utilizzatrice, per il tramite del proprio medico competente, che dovrà pertanto trasmettere il giudizio di idoneità sanitaria allo stesso ente utilizzatore. Si chiede quindi conferma che gli oneri relativi alla sorveglianza sanitaria siano in capo a codesto Ente.
12. Nell'eventualità in cui si dovesse rendere necessario l'inserimento di nuove risorse, si chiede conferma che saranno a carico dell'agenzia aggiudicataria, solo gli obblighi di formazione e informazione sicurezza, parte generale, restando in capo all'utilizzatore tutti gli obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte speciale, addestramento e sorveglianza sanitaria, così come anche previsto dal D.Lgs. 81/2008.
13. In ultimo stante l'indiscussa facoltà di recesso spettante all'Ente, laddove vi siano sopravvenute esigenze di pubblico interesse, chiediamo però che, in caso di esercizio, vengano comunque fatti salvi gli impegni assunti con i lavoratori somministrati, fino alla scadenza prevista dei singoli contratti di lavoro, nel rispetto degli obblighi generali di legge di cui al d.lgs. 276/2003, oggi d.lgs. 81/2015, e del CCNL delle Agenzie per il Lavoro. Si chiede conferma che in caso di recesso/risoluzione anticipata del contratto sarà garantito – in conformità con la disciplina che regola la somministrazione lavoro – il diritto dei lavoratori di portare a termine i contratti individuali fino alla scadenza naturale e, in caso di conclusione del rapporto contrattuale per cause differenti dalla giusta causa, il diritto del lavoratore di essere comunque retribuito sino alla scadenza naturale del contratto, con conseguente onere del committente – utilizzatore di rimborso dei costi sostenuti dell'Agenzia (art. 33 c. 2 D.Lgs. 81/15).
14. Relativamente al contratto di appalto in tema di trattamento dati personali ci preme evidenziare che, nel rispetto della normativa vigente (REG.UE), nella fattispecie di cui si occupa ovvero la somministrazione lavoro, atteso che il lavoratore in somministrazione, durante i periodi in missione, si avvale di dati afferenti la società utilizzatrice nell'ambito dell'organizzazione e sotto la direzione e il controllo della medesima, l'AZIENDA UTILIZZATRICE assume la qualità di autonomo Titolare del Trattamento ai sensi e per gli effetti dell'art.4, comma 1, punto 7 Regolamento UE 2016/679, rispondendo dell'eventuale non correttezza di gestione di trattamento dei dati da parte dei lavoratori somministrati, escludendosi che tale responsabilità possa essere trasferita sull'Agenzia per il lavoro, in quanto del tutto estranea alla gestione di dati che inseriscono all'impresa utilizzatrice ed alla sua organizzazione. Si prega, pertanto, di chiarire anche in merito.
15. In merito al comma 2 dell'art.15 denominato Penali dello "schema di convenzione" si ritiene utile evidenziare che le penali in caso di inadempienze derivate da caso fortuito o forza maggiore non sono applicabili. Chiediamo, pertanto, cortesemente alla Stazione Appaltante di esprimersi in merito.
16. In merito al comma 4 dell'art.15 denominato Penali dello "schema di convenzione" chiediamo alla Stazione Appaltante di applicare le penali in maniera proporzionale alla difformità delle prestazioni.
17. Si chiede conferma se per la mancata fornitura di profili professionali richiesti per cause di forza maggiore o impossibilità oggettiva e dimostrata del loro reperimento sul mercato, non vengano applicate le penali.
18. In merito all'applicazione delle penali, nell'eventualità in cui dovesse insorgere la necessità di inserire nuovo personale, si chiede se per la mancata fornitura per cause di forza maggiore o impossibilità oggettiva e dimostrata dal loro reperimento sul mercato (ad. es. oss, infermieri, ecc), si possa avviare all'applicazione delle stesse.

19. In merito alla relazione tecnica siamo a richiederVi cortesemente di fornire riscontro ai seguenti chiarimenti: a) se vi è una interlinea, formato da rispettare nella redazione dell'elaborato; b) se è possibile allegare cv, percorsi formativi e slide e se gli appena indicati concorrono o meno al limite riservato all'elaborato; c) se, ai fini di redigere percorsi formativi mirati, sia possibile meglio specificare i profili professionali richiesti con relative mansioni.

Risposta: Con riferimento ai quesiti formulati si precisa quanto segue:

1. Si riportano di seguito i dati relativi ai lavoratori attualmente impiegati:
 - a. n. 8 operatori di assistenza OSS a tempo pieno e determinato operanti su turni al mattino e al pomeriggio (non è previsto il turno notturno) su 6 giorni alla settimana da lunedì a domenica;
 - b. n. 1 infermiere professionista – area istruttori – a tempo pieno e determinato operante su turni al mattino e al pomeriggio (non è previsto il turno notturno) su 6 giorni alla settimana da lunedì a domenica;
 - c. n. 1 operatore di cucina – area operatori esperti – a tempo pieno e determinato operante su turni al mattino o al pomeriggio su 6 giorni alla settimana da lunedì a domenica;
 - d. n. 3 operatori di sala/cucina a tempo parziale verticale a 30 ore settimanali a tempo determinato – area operatori esperti – operanti su turni al mattino o al pomeriggio su 6 giorni alla settimana da lunedì a domenica.

La durata media dei contratti in essere è di mesi 10. Il personale attualmente impiegato risulta essere integralmente formato ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

L'attuale gestore del servizio è UMANA SPA - Venezia Mestre - P.I.: IT04681350270.

2. Le risorse dovranno prestare servizio su 6 giorni alla settimana.
3. Si rimanda alla risposta al quesito 1.2.
4. Si rimanda al contenuto dell'art. 12 del Capitolato Speciale di Appalto
5. Si rimanda al contenuto dell'art. 12 del Capitolato Speciale di Appalto
6. Il tasso di assenteismo generale al netto di ferie è del 5,40%. Si riportano di seguito le informazioni relative all'anzianità di servizio del personale attualmente somministrato:

Somministrato	Anzianità
A. N. F.	Dal 01.12.2018
J. B. S.	Dal 04.06.2024
B. M.	Dal 01.12.2018
B. M.	Dal 27.03.2020
C. A.	Dal 15.11.2023 al 30.04.2024 e dal 05.10.2024
C. G.	Dal 23.02.2023
G. V.	Dal 01.12.2018
I. D.	Dal 16.01.2023
J. T.	Dal 12.12.2018
M. G.	Dal 21.07.2021
M. R.	Dal 28.06.2022

P. D.	Dal 01.12.2018
S. L.	Dal 01.12.2018
Z. G.	Dal 14.01.2019

7. Non si ritiene che tale dato sia necessario al fine della formulazione dell'offerta.
8. Si rimanda alla risposta al quesito 1.1.
9. Si conferma.
10. Le spese contrattuali sono stimate in complessivi € 500,00. A partire dal 1° gennaio 2024 non è più dovuto alcun rimborso per spese di pubblicazione.
11. Si conferma.
12. Si conferma.
13. La gestione dei contratti di lavori individuali in caso di recesso o risoluzione anticipata del contratto avverrà nel pieno rispetto delle normative di riferimento.
14. Verranno applicate le disposizioni previste dalla normativa nazionale e comunitaria in materia di trattamento dei dati personali.
15. La non imputabilità dell'operatore economico dei fatti potenzialmente oggetto di contestazione e di conseguente penale non comporterà l'applicazione di quest'ultima.
16. Le penali verranno commisurate in ragione delle gravità dell'inadempimento.
17. In questo caso le penali non verranno applicate ma verrà richiesta la somministrazione della figura professionale ricercate ad altro operatore economico firmatario dell'accordo quadro.
18. Si veda risposta al quesito 2.17.
19. Si rimanda integralmente a quanto chiaramente stabilito dall'art. 16 del Disciplinare di gara.

Quesito n. 4: Al fine della applicazione della cosiddetta Clausola Sociale (art. 31 del CCNL per la Categoria Agenzie per il Lavoro) , ovvero che in caso di cessazione di appalti pubblici nei quali l'Ente appaltante proceda ad una nuova aggiudicazione ad Agenzia anche diversa dalla precedente, l'Agenzia aggiudicataria è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente con i numeri richiesti dal bando e per tutta la durata dello stesso. Sulla base di tale obbligo, si chiede cortesemente di conoscere se la Stazione Appaltante ha in forza dei lavoratori somministrati e in caso affermativo chiediamo: - Il numero dei lavoratori oggi attivi con contratto di somministrazione; - L'inquadramento di tali lavoratori, con evidenza dei profili professionali e delle mansioni; - La tipologia contrattuale (contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato) di tali lavoratori; - In caso di contratto di somministrazione a tempo indeterminato, la data di assunzione o trasformazione (da tempo determinato a tempo indeterminato); - La durata media delle missioni attivate in somministrazione negli ultimi 36 mesi; - La conferma che tale personale sia già formato ed istruito ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 oltre che idoneo alla mansione; - Gli attuali fornitori.

Risposta: Si rimanda alla risposta al quesito 3.1.

Quesito n. 5: Si chiede di poter conoscere le voci tariffa da voi utilizzate per le mansioni richieste

Risposta: Si rimanda al contenuto del "Modello C - Dettaglio offerta economica".

Quesito n. 6: Con la presente, la scrivente agenzia, intende, nel più fattivo spirito di collaborazione, formulare alcuni rilievi rispetto allo svolgimento della procedura in oggetto:

1. Si segnala in primo luogo il carattere particolarmente pregiudizievole delle previsioni della *lex* di gara relative alle penali applicabili in caso di non conformità del servizio a quanto espressamente previsto nel capitolato e, in particolar modo, in caso di ritardi nella risposta alle richieste di somministrazione e di sostituzione del personale. Le penali appaiono, infatti, particolarmente onerose in considerazione tanto dei profili professionali che potranno essere oggetto di richiesta, in particolare quelli infermieristici e di aiuto cuoco, notoriamente contraddistinti da una forte scarsità sull'attuale scenario del mercato del lavoro, quanto in considerazione della possibilità per codesto spettabile ente di ovviare agevolmente, per l'impostazione contrattuale prescelta, alle difficoltà esecutive nelle quali l'operatore incaricato dovesse incorrere, interpellando gli altri operatori economici inseriti nella graduatoria definitiva della procedura di affidamento. Alla luce di quanto sopra evidenziato, siamo pertanto a richiederVi di voler rimuovere in autotutela le previsioni di gara in oggetto che, nei termini attuali, risulterebbero eccessivamente gravose, aumentando le complessità già sottese alla procedura. La presenza di penali di carattere prestazionale comporta, infatti, una più che probabile esposizione economica oltre che criticità nella gestione della commessa rendendo la gara difficilmente percorribile per gli operatori economici.
2. Quanto ai costi per l'assenteismo, si evidenzia come, in applicazione della normativa che disciplina il servizio di somministrazione di personale, tutto il costo del lavoro dovrebbe essere rimborsato dall'utilizzatore. Si riporta sul punto la disposizione di cui all'art. 33, comma 2, del D. Lgs. 81/2015, che espressamente prevede che: *"Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori"*. Detto articolo prevede dunque un *"obbligo"* espresso dell'utilizzatore di rimborsare all'Agenzia per il Lavoro gli oneri retributivi e previdenziali da questa *"effettivamente sostenuti"* per i lavoratori inviati in somministrazione: in altri termini, tutti i costi del lavoro diretto che l'Agenzia è costretta a sopportare per un lavoratore inviato in missione presso l'utilizzatore. E ciò naturalmente significa che anche i costi di tutte le assenze previste da CCNL e giustificate dei lavoratori somministrati dovranno essere posti a carico dell'utilizzatore.
3. Siamo poi a richiedere chiarimenti in merito alla previsione del capitolato secondo cui *"L'Amministrazione potrà altresì segnalare all'Agenzia incaricata eventuali lavoratori somministrati in attività presso la struttura in scadenza contrattuale. In questi casi l'Agenzia firmataria del contratto derivato potrà valutare prioritariamente l'assunzione dei predetti lavoratori"*. In particolare, si richiede quali siano la portata e il carattere di cogenza della previsione in questione ed eventualmente quali siano i margini entro cui l'operatore economico affidatario potrà effettuare le valutazioni circa l'assunzione dei lavoratori già in attività consentite dal capitolato. Si chiede poi gentilmente di voler comunicare quale sia l'anzianità di servizio del personale attualmente contrattualizzato con il fornitore uscente.
4. Si evidenzia che le tempistiche di cui alla previsione del capitolato secondo la quale *"L'Ufficio Personale dell'Amministrazione trasmetterà all'Agenzia, entro il giorno 7 del mese successivo, l'elenco delle ore lavorate nel mese precedente dai singoli lavoratori somministrati"* non consentono di disporre dei tempi tecnici necessari per l'elaborazione dei cedolini e per la gestione del processo di fatturazione. Si prega pertanto di voler intervenire, anticipandole, anche sulle richiamate tempistiche.
5. Si chiede di voler confermare che trattasi di refuso l'indicazione relativa all'inquadramento all'interno dell'area degli "istruttori" previsto per la mansione di infermiere. Come noto, infatti, l'articolo 13 del CCNL 2019/2021 Comparto Funzioni Locali ha previsto, a far tempo dal 1 aprile

2023, che la mansione infermieristica sia inquadrata nell'area dei Funzionari (rif. Tabella B - CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021).

Risposta: Con riferimento ai quesiti formulati si precisa quanto segue:

1. Si rimanda alle risposte fornite ai quesiti 3.15, 3.16, 3.17 e 3.18.
2. Si rimanda alla risposta al quesito 1.2.
3. La disposizione richiamata non pone alcuna obbligo in capo all'Agenzia, ma consente alle parti di valutare la possibilità di assumere prioritariamente lavoratori già somministrati, se le circostanze specifiche lo consentano.
4. In fase di esecuzione potrà essere concordata con l'Agenzia che fornisce la somministrazione una tempistiche differente, compatibile con le attività che la stessa dovrà svolgere.
5. Si conferma.

Quesito n. 7: Nell'allegato modello C "dettaglio offerta economica" si chiede conferma che l'importo indicato alla colonna €/h mop b.a., essendo il costo orario del lavoro, sia un dato non ribassabile.

Risposta: Come stabilito nell'art. 17 del Disciplinare di gara, l'operatore economico può proporre in sede di offerta economica un ribasso anche sul costo orario del lavoro.

Quesito n. 8: In relazione alla risposta fornita al quesito n. 1.2 del 4.10.24 con la quale si conferma *“che le ore di assenza la cui retribuzione è regolarmente prevista dalla contrattazione collettiva e dalla normativa del lavoro, e che se presenti nei cedolini di paga devono essere regolarmente rendicontate in fattura per l'assoggettamento irap, possono essere fatturate dall'Agenzia al costo, senza applicazione del relativo margine”*, siamo gentilmente ad evidenziare come nella risposta fornita, codesto spettabile ente *“rimandi comunque al contenuto dell'art. 12 del Capitolato Speciale di Appalto”*; l'articolo in oggetto, tuttavia, continua a prevedere che *“L'Amministrazione corrisponderà all'agenzia con cui è stato stipulato il contratto derivato unicamente la tariffa per le ore effettivamente prestate da parte dei singoli lavoratori, rimanendo a carico esclusivo dell'agenzia ogni assenza a qualsiasi titolo effettuata da parte dei lavoratori medesimi (es.: malattia, ferie, infortuni o altra assenza a vario titolo riconosciuta al lavoratore)”*; stante il carattere inconciliabile delle due asserzioni e in considerazione delle ulteriori affermazioni formulate nell'ambito dei chiarimenti (in punto ad esempio di penali) siamo gentilmente a chiedere di voler agire in autotutela e rettificare gli atti di gara nella misura in cui i chiarimenti hanno comportato una loro modifica.

Risposta: Ritenendo non necessario procedere ad una rettifica del capitolato, le disposizioni del Capitolato dovranno necessariamente armonizzarsi con la normativa di settore e, in modo particolare, con la previsione di cui all'art. 33, comma 2, D.Lgs. 81/15 richiamata nel quesito 1.2.

Il Responsabile Unico del Progetto

Dott. Paolo Contro