

Oggetto: CHIARIMENTI IN MERITO ALLA PROCEDURA APERTA PER L’AFFIDAMENTO DEL:

**SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO RELATIVO A DIVERSE FIGURE PROFESSIONALI CON APPLICAZIONE DEL CRITERIO DELL’OFFERTA ECONOMICAMENTE PIU’ VANTAGGIOSA SULLA BASE DEL MIGLIOR RAPPORTO QUALITA’/PREZZO PERIODO PRESUNTO DAL 01/01/2019 AL 31/12/2020 CON POSSIBILITA’ DI EVENTUALE RINNOVO PER MASSIMO ULTERIORI 12 MESI
CIG: 76235765EE**

Chiarimento N. 2

Domanda

Alla pag. 14 del Disciplinare si legge che la relazione tecnica non dovrà superare le 5 facciate di testo. Data la complessità dei temi da trattare, riteniamo che il numero di pagine sia insufficiente per esprimere in modo esaustivo quando offerto dall’Agenzia, in particolare la parte relativa alla formazione del Personale somministrato. Chiedo pertanto se può essere da Voi valutata l’idea di duplicare il numero di facciate.

Risposta

In relazione all’art. 18 del Disciplinare di Gara si precisa che la relazione potrà superare le 5 facciate di testo fino ad un massimo di 10 facciate in carattere times new roman 12 numerate in formato A4. Le parti di relazione eccedenti le 10 facciate non saranno valutate dalla commissione anche se contenenti elementi soggetti a valutazione.

Chiarimento N. 3

Domanda

Alla pag. 6 del Capitolato si legge che il corrispettivo economico deve comprendere anche festività (punto 6), chiedo conferma che è da intendersi ex festività, oltre a ferie, congedi e permessi e festività infrasettimanali. In particolare, negli elaborati dei costi del lavoro (all. 5, 6, 7, 8) non viene considerato il costo orario delle festività infrasettimanali che non potranno essere fatturate a parte. Si chiede la possibilità di inserire nelle tabelle tali costi, siccome per l’apl rappresenteranno costo del lavoro.

Risposta

Si precisa che per festività si intendono ex festività. Per quanto riguarda le festività, si chiarisce che è da fatturare a parte esclusivamente la maggiorazione sulle ore effettivamente prestate

Chiarimento N. 4

Domanda

Alla pag. 6 del Capitolato si legge che il prezzo deve comprendere anche l'incidenza del buono pasto, le visite mediche pre-assuntive e periodiche e la fornitura della divisa completa.

Per quanto riguarda il buono pasto, non preventivabile e quantificabile perché non è dato il valore facciale del buono, non è inoltre da Voi quantificato (come le festività infrasettimanali) nel costo del lavoro. Si chiede se c'è la possibilità di fatturare il solo costo eccedente i € 5,29 e maggiorato della sola contribuzione o in alternativa di quantificare l'incidenza nel ticket nel costo del lavoro degli all. 5, 6, 7, 8.

Per quanto riguarda le visite pre-assuntive, si precisa che queste dipendono dalla mansione specifica del Lavoratore e quindi anche in questo caso non è possibile quantificare un'incidenza oraria. Data infatti la diversità delle mansioni svolte dai Somministrati richiesti (ad esempio nel LIV. C1 viene inquadrata sia la figura amministrativa sia la figura sanitaria) anche in questo caso il valore orario non è quantificabile, né predeterminabile. Si chiede pertanto, data la specificità delle mansioni svolte, che le visite pre-assuntive, come quelle periodiche (art. 13 punto e) del Capitolato) restino a carico della Stazione Appaltante.

Infine, sia per il punto 12 relativo alle visite mediche, sia per il punto 13 relativo alla fornitura delle divise, si precisa che tali previsioni di gara sembrerebbero ricondurre l'attività di somministrazione alla disciplina generale in materia di appalto genuino. L'istituto specifico della somministrazione (D.Lgs. 81/2015) prevede infatti la stipula di due contratti distinti ma tra loro collegati: il contratto di somministrazione di lavoro, concluso tra somministratore ed utilizzatore, e il contratto di lavoro concluso tra somministratore e lavoratore, caratterizzandosi dunque come fattispecie complessa che prevede il necessario coinvolgimento di tre soggetti, il somministratore, l'utilizzatore ed il lavoratore. Tale peculiare rapporto trilatero si contraddistingue proprio perché l'attività lavorativa viene svolta da un dipendente dell'impresa somministratrice nell'interesse di un altro soggetto che poi ne utilizza la prestazione per soddisfare le proprie esigenze produttive. Il lavoratore, dunque, pur essendo assunto e retribuito dall'impresa somministratrice, svolge la propria attività sotto la direzione ed il controllo del solo utilizzatore. Di conseguenza, per quanto attiene la visita medica (derivante dal proprio Documento di Valutazione dei Rischi) e la fornitura dei materiali e strumenti di lavoro al somministrato nell'esercizio delle sue mansioni, resta in capo al solo utilizzatore in quanto unico soggetto che effettivamente si avvale della prestazione del lavoratore e pertanto quale datore di lavoro sostanziale. Tutto quanto sopra è stato ulteriormente riconosciuto anche dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007. I punti 12 e 13 non sono pertanto divisibili in quote orarie e non riguardano il servizio di somministrazione di lavoro in quanto fornitura di servizio a consumo (di ore lavorate, ecc.) e non a corpo;

Risposta

Con riferimento al buono pasto si precisa che è prevista la possibilità di fatturare il solo costo eccedente i € 5,29 e maggiorato della sola contribuzione;

con riferimento a sorveglianza sanitaria e fornitura di DPI, si precisa e specifica quanto previsto dal Capitolato Speciale come di seguito dettagliato:

- in applicazione di quanto previsto dall'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 – che ai fini degli obblighi in materia di prevenzione e protezione a carico dell'utilizzatore equipara i lavoratori dipendenti a quelli somministrati - debbono ritenersi a carico del somministratore soltanto i costi della sorveglianza sanitaria relativi alla visita preventiva/preassuntiva, mentre rimangono a carico dell'utilizzatore i costi relativi alle visite periodiche successive;
- debbono ritenersi a carico dell'utilizzatore i costi relativi alla fornitura di tutti i DPI, ivi comprese le calzature;
- rimangono, per converso, a carico del somministratore i costi relativi alle divise, che non rientrano fra i dispositivi di protezione individuale, e che dovranno essere indossate dagli operatori per i quali ne è previsto l'obbligo; con riferimento alle divise si specifica che le stesse - che per ragioni sanitarie e di sicurezza non potranno in alcun caso essere trasferite all'esterno delle strutture aziendali - dovranno essere fornite per un quantitativo che si stima in n. 5 unità all'anno per ciascun operatore.

Chiarimento N. 5

Domanda

all'art. 25 del Capitolato si legge che l'apl è designata quale responsabile del trattamento dei dati personali. L'autorizzazione all'utilizzo dei dati dei candidati a Voi avviati viene acquisita direttamente dall'agenzia, che diventa quindi titolare "autonomo" del trattamento dei dati necessari alla gestione del rapporto di lavoro,

senza la necessità di alcuna nomina da parte di terzi: non rientra quindi neppure nel caso di nomina di “responsabile esterno” al trattamento di dati la cui autorizzazione al trattamento resta in capo ad altri. Per quanto riguarda i dati della Stazione Appaltante trattati dall’Agenzia, questi serviranno solo ed esclusivamente per l’esecuzione del contratto commerciale di somministrazione e non serve alcuna responsabilità in capo all’Agenzia;

Risposta

Si precisa che la responsabilità dell’apl è soprattutto per le informazioni, dati personali e sensibili dei quali i propri dipendenti verranno a conoscenza.

Chiarimento N. 6

Domanda

all. 5 per liv. B1 si chiede se l’importo relativo al “rateo TFR” è stato invertito con quello del “rateo ferie e festività soppresse”. Il rateo TFR del LIV. B1 infatti risulta più alto rispetto agli altri livelli.

Risposta

Si conferma che l’importo relativo al “rateo TFR” è stato, per mero errore materiale invertito con quello del “rateo ferie e festività soppresse”.