

PROCEDURA APERTA PER L’AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO RELATIVO A DIVERSE FIGURE PROFESSIONALI (C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI) FINALIZZATA ALLA STIPULA DI UN ACCORDO CON PIU’ OPERATORI ECONOMICI AI SENSI DELL’ART. 54, COMMA 4, LETT. A), DEL D.LGS. 50/2016 PER LA DURATA DI QUATTRO ANNI

Risposte ai chiarimenti aggiornate al 06.09.2022

Chiarimento n. 1: All'art. 2 del Capitolato di Gara è citato l'allegato n. 1 "Fabbisogno" che al momento non risulta tra i documenti di gara pubblicati su Sintel.

Risposta: Trattasi di refuso.

Chiarimento n. 2: Con la presente siamo a richiedere le schede costi, citate nel capitolato d'appalto.

Risposta: Trattasi di refuso.

Chiarimento n. 3: All'art. 2 “FINALITÀ ED OGGETTO DELL’APPALTO” del Capitolato D'Appalto si fa riferimento all'allegato 1 "fabbisogni" non presente nella documentazione di gara. Chiediamo di poterlo inserire.

Risposta: Si rinvia alla risposta al chiarimento n. 1.

Chiarimento n. 4: siamo a richiedere i seguenti quesiti:

D.1: le assenze a vario titolo, effettuate dai lavoratori, dovranno essere ricomprese nel margine agenzia o potranno essere fatturate separatamente al pari della tariffa (costo orario + margine Agenzia) oraria?

D.2: le festività infrasettimanali e/o domenicali, ricadenti nel periodo contrattuale, potranno essere fatturate al pari della tariffa ordinaria?

Risposta: di seguito si indicano le risposte ai quesiti:

R.1: le assenze a vario titolo dovranno essere ricomprese nel margine agenzia.

R.2: le festività lavorate vengono fatturate alla tariffa oraria alla quale va aggiunta la relativa maggiorazione. Non possono essere fatturate le festività non lavorate.

Chiarimento n. 5: siamo a richiedere conferma che nell'importo posto a base d'asta di € 1.810.222,00 non sia compresa l'IVA.

Risposta: Si conferma.

Chiarimento n. 6: siamo a richiedere se le risorse somministrate lavoreranno 5 o 6 giorni a settimana.

Risposta: le figure sanitarie in genere lavorano su sei giorni.

Chiarimento n. 7: siamo a richiedere conferma che nella casella "COSTO ORE ORDINARIE OFFERTO", presente nell'allegato Modello C – offerta economica, bisogna riportare la tariffa ORARIA applicata alla risorsa – IVA esclusa e non quella relativa al monte ore complessivo. Ad esempio: 27,30? - importo dovuto alla risorsa per una singola ora lavorata.

Risposta: Si conferma.

Chiarimento n. 8: si richiede a codesta Stazione appaltante se per la procedura di gara in oggetto è prevista la cessione del credito.

Risposta: Eventuali cessioni di credito potranno essere effettuate solo a banche o intermediari finanziari disciplinati dalle leggi in materia bancaria e creditizia, il cui oggetto sociale preveda l'esercizio dell'attività di acquisto di crediti d'impresa. Ai fini dell'opponibilità alla Committente, le cessioni di crediti devono essere stipulate mediante atto pubblico o scrittura privata autenticata e devono essere notificate alla stessa. La cessione di credito è efficace e opponibile alla Committente qualora la stessa non la rifiuti con comunicazione da notificarsi all'appaltatore e al cessionario entro 15 giorni dalla notifica dell'atto di cessione.

Chiarimento n. 9:

D.1: Si chiede cortesemente di confermare che i profili richiesti dall'Ente siano quelli riportati all'art.9 del capitolato di gara: categoria B1 operatore socio sanitario, addetto ai servizi generali; categoria C1 infermiere, educatore, fisioterapista, addetto uffici amministrativi, in quanto l'Allegato1 Fabbisogno e le tabelle Allegato 2 e Allegato 3 non risultano presenti nei documenti di gara.

D.2: Rispetto alla relazione tecnica si chiede cortesemente di chiarire meglio quanto richiesto nei criteri B e D in quanto sembrerebbero esserci delle incongruenze rispetto a quanto riportato come criterio di valutazione e quanto riportato come criterio motivazionale.

Risposta:

R.1: si conferma

R.2: Nel criterio B il criterio motivazionale indicato è un refuso. Pertanto come criterio motivazionale si richiede semplicemente di precisare e descrivere quali sono le modalità di selezione e reclutamento del personale da inserire nei servizi richiesti.

Al criterio di valutazione D come criterio motivazione si chiede di descrivere i contenuti della formazione proposta in aggiunta a quella obbligatoria. Non si richiede alcun criterio motivazionale rispetto al contenimento del turn over in quanto tale criterio è rimasto all'interno della griglia di valutazione D per un refuso.

Chiarimento n. 10: siamo a richiedere conferma che la formazione specifica sia a carico della Stazione Appaltante.

Risposta:

Si conferma

Chiarimento n. 11: siamo a richiedere i seguenti quesiti:

D.1: riguardo l'allegato Modello C - offerta economica: chiediamo gentilmente di indicare a cosa fanno riferimento le due caselle MAGGIORAZIONE CALCOLATA SU PAGA BASE e come mai sono doppie. Nello specifico cosa viene richiesto di indicare.

D.2: per riportare un valore verosimile nella casella TOTALE ANNUO OFFERTO, chiediamo di indicare una stima delle ore CON MAGGIORAZIONE (+30% -+50%) annuali poste in essere dalle risorse.

Risposta:

R.1: le due caselle riferite alla maggiorazione al 30% fanno riferimento alla maggiorazione festiva-diurna e feriale-notturna che sono entrambe al 30% e quindi uguali.

R.2: quanto richiesto non è un dato conoscibile preventivamente da parte dell'Ente in quanto dipende dal tipo di servizio richiesto alle figure da inserire.

Chiarimento n. 12: siamo a richiedere di riscontrare cortesemente ai seguenti chiarimenti:

D.1: Relativamente al contratto di appalto in tema di trattamento dati personali (artt.17.5, 17.6, 17.7) 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. In buona sostanza nel rapporto di somministrazione, tra APL e Utilizzatore si crea una relazione tra due titolari autonomi di trattamento, ciascuno per la propria parte, in quanto entrambi i soggetti determinano autonomamente le finalità e le modalità dei trattamenti. Si prega, pertanto, di chiarire anche in merito.

D.2 Ai sensi dell'art.40 comma 8 del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di 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.

D.3 Relativamente alla registrazione del contratto e ai diritti di segreteria siamo a chiedervi di specificare, e quindi quantificare, il relativo importo.

Risposta:

R.1: Si prende atto e si conferma quanto scritto.

R.2: Il corrispettivo economico di offerta costituito dalle tariffe orarie di base, integrato dall'aggio di agenzia e dalle maggiorazioni previste dal vigente CCNL Comparto Funzioni Locali a titolo di salario accessorio, dovrà quindi compensare anche la visita preassuntiva come precisato dall'art. 5.1 del capitolato d'appalto.

R.3: La registrazione è prevista in caso d'uso e l'importo è quello previsto dalla normativa vigente; i diritti di segreteria da rimborsare consistono nell'imposta di bollo e la registrazione in caso d'uso.

Chiarimento n. 13: siamo con la presente a richiedere gli elementi retributivi del livello C1 e del livello D.

Risposta: si rimanda ai contratti collettivi per gli elementi retributivi richiesti nei documenti di gara. Si precisa che per i profili richiesti i livelli retributivi a cui fare riferimento sono B1 e C1.

Chiarimento n. 14: richiesta chiarimenti:

D.1: art. 8 del capitolato. In ordine alla produzione documentale, si evidenzia che la stessa dovrà avvenire nel rispetto e nei limiti di cui al GDPR 679.2016.

D.2: Adempimenti dell'Agenzia di somministrazione. Si puntualizza che la sostituzione del personale somministrato potrà aver luogo solo ed esclusivamente per mancato superamento del periodo di prova o a seguito di un procedimento disciplinare con licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

D.3: ART. 10 INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E SOSTITUZIONE DEI PRESTATORI DI LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE. Nel caso in cui l'ente intenda interrompere il servizio per forza maggiore o per il venir meno del carattere di eccezionalità e di necessità che ha condotto alla ricerca di personale ed alla stipula del contratto, si chiede di rettificare specificando che l'ente rimborserà l'agenzia delle spettanze retributive dovute sino alla naturale scadenza della missione. Invero, l'articolo 33 del D.Lgs.81/2015 prevede testualmente: "con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori"; l'articolo 45 del CCNL delle Agenzie di somministrazione, in caso di interruzione della missione nei contratti a tempo determinato, prevede, tra l'altro, la possibilità di essere impiegato in un'altra missione, fermo restando l'utilizzo nell'ambito dell'area professionale di cui alla classificazione del personale del presente CCNL, nella quale è stato originariamente inquadrato o, in questo stesso ambito professionale, sentite le OO.SS stipulanti il presente CCNL, presso la medesima ApL.

Risposta:

R.1: Si prende atto della precisazione, non necessaria.

R.2: Si confermano i contenuti del Capitolato d'appalto.

R.3: Si confermano i contenuti del Capitolato d'appalto.

Chiarimento n. 15: siamo a richiedere conferma che la percentuale di ribasso da indicare sulla piattaforma Sintel risulti essere la percentuale di ribasso risultante nel modello C - offerta economica dopo averlo compilato tutte le sue sezioni.

Risposta: si conferma.

Chiarimento n. 16: richiesta chiarimenti:

D.1: art. 51.1. capitolato. In ordine alle visite mediche e agli accertamenti preliminari all'assunzione (punto 11), si precisa che gli stessi debbano essere considerati solo come onere economico a carico dell'agenzia. Nel servizio di somministrazione lavoro tutta la materia dell'igiene e sicurezza è in capo all'impresa utilizzatrice. Dal combinato disposto dei dettati normativi del D Lgs. 81.2015 si evince, infatti, che: "Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro" (art. 34, comma 3 d.lgs. n. 81/2015) "L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti (art. 35, comma 4, d.lgs. n. 81/2015)." Nondimeno, l'art. 40 del CCNL delle ApL ribadisce che tutti gli oneri in tema di salute e sicurezza sono in capo all'impresa utilizzatrice, costituendo giusta causa di dimissioni del lavoratore in caso di mancato rispetto dei predetti

obblighi da parte della stessa. È parimenti incontrovertibile che detto adempimento sia da ascrivere in capo all'utilizzatore anche in fase pre assuntiva, come previsto dai propri protocolli sanitari.

D.2: Per quanto riguarda l'assicurazione di responsabilità civile per danni causati a terzi ed all'utilizzatore (punto 9) è necessario puntualizzare che dei danni causati dal somministrato a terzi dovrà risponderne l'utilizzatore. Invero, l'art. 35 comma 7 del D. Lgs 81/2015 stabilisce che "L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni" così come l'art.30 del D. Lgs 81/2015 attribuisce potere direttivo e di controllo in capo all'utilizzatore.

Risposta:

R.1: Si rinvia alla risposta 2 al chiarimento n. 12 ad all'art. 17 del Capitolato d'appalto.

R.2: Si confermano i contenuti del Capitolato d'appalto

Chiarimento n. 17: richiesta chiarimenti:

D.1: Si chiede conferma che, in caso di utilizzo di personale non turnista (al quale quindi deve essere riconosciuta contrattualmente la festività cadente in giornata lavorativa non lavorata), le ore di festività verranno fatturate all'ente alla tariffa dell'ora ordinaria.

R.1: Si rinvia al chiarimento n. 4 risposta R2.

Chiarimento n. 18: richiesta chiarimenti:

D.1: ART. 5.1

Al fine di poter puntualmente corrispondere la retribuzione spettante al lavoratore il giorno 15 di ogni mese, si chiede che le APL possano ricevere il riepilogo mensile presenze/assenze entro il secondo giorno del mese successivo a quello di riferimento.

D.2: ART. 6

Con riferimento alla richiesta sede operativa nella provincia di Vicenza si specifica che "Tale sede non deve possedere l'accreditamento ai servizi per il lavoro della Regione Veneto e dovrà essere disponibile entro il termine di 30 giorni decorrenti dal provvedimento di aggiudicazione". Si chiede conferma della correttezza di tale specificazione.

D.3: Art. 9

La verifica dell'idoneità alla mansione è un onere in capo all'utilizzatore e pertanto accertata dal Medico competente dello stesso. Tale verifica è riconducibile alla generale "sorveglianza sanitaria" di cui all'art. 41 D.Lgs. 81/08 ss.mm.ii che, in quanto onere di natura preventiva, ai sensi di legge, grava sull'utilizzatore (art. 35 comma 4 del D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii) e comprende:

"a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine

di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può

disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.

e-bis) visita medica preventiva in fase pre assuntiva;

e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.”

Per quanto sopra, in applicazione del combinato disposto del citato art. 35 comma 4 D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.m.ii. non può che desumersi l'onere – di legge, non delegabile – in capo all'azienda utilizzatrice circa l'assolvimento delle visite mediche concernenti l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria. Si chiede conferma.

Risposta:

R.1: Si rimanda al capitolato d'appalto – che precisa “entro il giorno 7 del mese successivo”

R.2: Si conferma

R.3: Si rimanda al capitolato d'appalto art. 9 e art. 5.1 il quale precisa quanto segue:

“Il corrispettivo economico di offerta costituito dalle tariffe orarie di base, integrato dall'aggio di agenzia e dalle maggiorazioni previste dal vigente CCNL Comparto Funzioni Locali a titolo di salario accessorio, dovrà quindi compensare tutte le seguenti attività:

1.

2.

11. Visite mediche ed accertamenti preliminari all'assunzione;

Il Responsabile Unico del Procedimento

Dott.ssa Annalisa Bergozza