

GARA EUROPEA MEDIANTE PROCEDURA APERTA
SERVIZIO SOMMINISTRAZIONE LAVORO A TEMPO DETERMINATO
N. 11 FIGURE PROFESSIONALI CON DIVERSE QUALIFICHE
CIG 91044562C5

• **Quesito n. 1**

Con riferimento alle modalità di invio dell'offerta per la gara in oggetto, alla luce delle nuove disposizioni governative e dell'attuale situazione generale, chiediamo se sussista la possibilità di:

Presentare le offerte a mezzo di due successive PEC secondo la procedura di seguito dettagliata che garantirebbe sia l'ente che gli operatori economici circa la pubblicità, trasparenza ed immodificabilità delle offerte nonché separazione della fase di valutazione tecnica da quella economica.

a) Invio di una prima PEC con:

- Documentazione amministrativa firmata digitalmente
- Documentazione tecnica firmata digitalmente
- Indicazione del solo seriale di marcatura temporale dell'offerta economica (il documento di offerta economica verrà inviato con seconda PEC solo successivamente all'apertura delle buste amministrative e all'attribuzione del punteggio tecnico)

b) Invio di una seconda PEC, successivamente all'apertura delle buste amministrative e all'attribuzione del punteggio tecnico con:

- Documentazione economica firmata digitalmente e marcata temporalmente (N.B. il numero seriale di marcatura temporale indicato nella prima PEC dovrà corrispondere a quello del documento economico inviato con seconda PEC)

• **Chiarimento n. 1**

Per quanto alla modalità di presentazione dell'offerta, si comunica che:

- è consentito inviare l'offerta secondo quanto indicato al punto 10. "Modalità di presentazione dell'offerta e sottoscrizione dei documenti di gara" del Disciplinare di gara;
- è consentito trasmettere l'offerta mezzo pec all'indirizzo garecontrattiapm@pec.it entro e non oltre le ore 12.00 del giorno 28 marzo 2022, pena l'esclusione. In questo caso, dovranno essere trasmessi 3 (tre) file distinti, denominati:
 - Busta A - Documentazione amministrativa
 - Busta B - Offerta tecnica
 - Busta C - Offerta economica.

Per quanto ai file "Busta B - Offerta tecnica" e "Busta C - Offerta economica", gli stessi dovranno essere protetti con password, la quale dovrà essere comunicata ad APM, mezzo pec, nel termine che sarà successivamente comunicato, sempre mezzo pec, pena l'esclusione.

Tutta la documentazione dovrà essere firmata digitalmente.

• **Quesito n. 2**

Sulla base dell'art. 31 del CCNL per la Categoria Agenzia per il Lavoro c.d. clausola sociale, si chiede cortesemente di conoscere:

- Le mansioni e il numero dei lavoratori oggi in forza con contratto di somministrazione
- L'inquadramento di tali lavoratori
- La tipologia contrattuale (contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato) tra lavoratori somministrati e fornitore uscente
- 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
- L'attuale fornitore

- **Chiarimento n. 2**

Per quanto all'art. 31 del CCNL per la Categoria Agenzia per il Lavoro, si comunica che lo stesso non trova applicazione alla procedura in questione. Ad ogni buon fine, si comunica che le informazioni relative all'affidamento del servizio di somministrazione lavoro in essere sono pubblicate sul sito aziendale, Sezione Amministrazione Trasparente.

- **Quesito n. 3**

In relazione all'offerta economica nella quale viene richiesto l'applicazione di un moltiplicatore, chiediamo se vi sia un minimo o un max di moltiplicatore offribile in quanto nei documenti di gara non vi è indicazione in tal senso.

- **Chiarimento n. 3**

Per quanto al moltiplicatore, non vi è un valore minimo o max.

- **Quesito n. 4**

E' applicabile l'istituto della clausola sociale ex art 31 CCNL Agenzia per il Lavoro ai fini del mantenimento della stabilità occupazionale? In caso di risposta affermativa chiediamo di fornirci il numero di lavoratori somministrati ad oggi, il loro livello di inquadramento e la loro durata contrattuale (inizio e fine); se è possibile conoscere, inoltre, il fornitore uscente.

- **Chiarimento n. 4**

Si rimanda al chiarimento n. 2.

- **Quesito n. 5**

Fatturazione

Si segnala che tutte le Agenzie per il Lavoro di grandi dimensioni hanno strumenti di fatturazione automatizzati, che non possono essere customizzati su singolo cliente, al fine di:

- 1) essere conformi agli standard sottesi al mantenimento della certificazione di qualità ISO 9001,
- 2) essere conformi ad eventuali verifiche ispettive sul corretto versamento dell'IVA.

Considerando quanto sopra e che per normativa vigente (art 30 comma 15 CCNL delle Agenzie di somministrazione di lavoro) l'Agenzia deve retribuire i lavoratori somministrati tassativamente entro il giorno 15 del mese successivo alla prestazione, si chiede cortesemente conferma che la copia delle schede mensili per il computo delle ore di lavoro effettuate da ciascun prestatore di lavoro temporaneo, verranno inviate entro il secondo giorno lavorativo successivo al mese di prestazione lavorativa.

- **Chiarimento n. 5**

Si conferma che le presenze saranno inviate entro il secondo giorno lavorativo successivo al mese di prestazione lavorativa.

- **Quesito n. 6**

Tempistiche per l'invio della fattura

In riferimento al pagamento del corrispettivo dovuto, si chiede cortese conferma che le fatture possano essere emesse entro il giorno 12 del mese successivo a quello di riferimento e sulla base delle sole presenze inviate all'Agenzia per il lavoro.

- **Chiarimento n. 6**

Si conferma che le fatture possono essere emesse entro il giorno 12 del mese successivo a quello di riferimento e sulla base delle sole presenze inviate all'Agenzia del lavoro.

- **Quesito n. 7**

Contestazione delle fatture

Si chiede cortese conferma che qualora l'utilizzatore dovesse riscontrare discordanze fra i dati contenuti nella scheda mensile e gli importi delle fatture, l'utilizzatore provvederà a pagare parzialmente le fatture nei limiti degli importi non contestati e che eventuali discordanze /errori verranno successivamente gestite, previo confronto, tramite note di debito/credito.

- **Chiarimento n. 7**

Si conferma che, in caso di discordanza fra i dati contenuti nella scheda mensile e gli importi delle fatture, APM provvederà a pagare parzialmente le fatture nei limiti degli importi non contestati e che eventuali discordanze/errori verranno successivamente gestite, previo confronto, tramite note di debito/credito.

- **Quesito n. 8**

Report delle fatture

In ragione di quanto già esposto al quesito n. 5), si chiede cortese conferma sulla possibilità di produrre una fattura che rechi solo la distinzione "Costo del lavoro" e "Base imponibile" e contestualmente ma con documento separato un report dettagliato customizzato sulla base delle vostre specifiche esigenze (quindi con specifica su ore lavorate, straordinari, maggiorazioni, indennità, permessi e ferie se usufruite nel mese di riferimento, etc.).

- **Chiarimento n. 8**

Si conferma che può essere prodotta una sola fattura che reca la distinzione "Costo del lavoro" e "Base imponibile" e, con documento separato, un report dettagliato con specifica su ore lavorate, straordinari, maggiorazioni ecc.

- **Quesito n. 9**

Allegati alla relazione tecnica

Si prende atto del numero massimo di facciate consentite per la redazione della relazione tecnica, pari a 20 facciate complessive; si richiede se sussista la possibilità di accludere alla predetta relazione tecnica eventuali allegati di approfondimento, ad esempio i curricula vitae delle risorse dedicate alla gestione del servizio richiesto, senza che tali allegati vengano conteggiati nel numero massimo di 20 facciate.

- **Chiarimento n. 9**

Si conferma che la relazione tecnica dovrà essere prodotta in max 20 (venti) facciate complessive. È consentito allegare alla relazione di cui sopra, i curricula vitae delle risorse dedicate alla gestione del servizio richiesto, con esclusione di qualsiasi ulteriore allegato di approfondimento.

- **Quesito n. 10**

Verbale di formazione

In riferimento al verbale di formazione di cui all'art. 7 lett. b) del capitolato, si chiede cortese conferma che questo possa essere sostituito dall'attestato di formazione -parte generale- rilasciato al lavoratore successivamente alla partecipazione al corso e al superamento del test finale.

- **Chiarimento n. 10**

Si conferma che il verbale di formazione di cui all'art. 7 lett. b) del Capitolato può essere sostituito dall'attestato di formazione.

- **Quesito n. 11**

Idoneità fisica, visite mediche e sorveglianza sanitaria

Si prende atto – e non potrebbe essere diversamente – che l’art. 7 del Capitolato Speciale sancisce che nel rispetto della normativa vigente compete all’aggiudicatario l’informazione e la formazione generale e ad APM la sorveglianza sanitaria e l’informazione e formazione sui rischi specifici. Considerato, per quanto qui rileva, il combinato disposto di cui ai decreti legislativi nn. 81/2008 e 81/2015 prevedono, ai fini delle visite mediche e sorveglianza sanitaria che:

- Art. 34 co. 3 D.Lgs. 81/2015: *“Il lavoratore somministrato non è computato nell’organico 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. 35 co. 4 D.Lgs. 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. 41 co. 2 D.Lgs. 81/2008: *“La sorveglianza sanitaria comprende:*
 - a) *visita medica preventiva intesa a constatare l’assenza di contrindicazioni 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; ...**e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva”*
- Art. 41 co. 4 D.Lgs. 81/2008: *“Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono [...] ritenuti necessari dal medico competente [...]”.*

Si chiede cortese conferma che l’art. 7 lettera a del Capitolato debba essere interpretato nel senso che l’Utilizzatore, tramite il proprio medico competente, debba procedere con tutti gli oneri connessi alle visite mediche e all’accertamento dell’idoneità alla mansione compresa la verifica della sana e robusta costituzione fisica del prestatore di lavoro temporaneo per lo svolgimento della mansione prevista.

- **Chiarimento n. 11**

Si conferma che l’art. 7 del Capitolato debba essere interpretato nel senso che APM, tramite il proprio medico competente, debba procedere con tutti gli oneri connessi alle visite mediche e all’accertamento dell’idoneità alla mansione compresa la verifica della sana e robusta costituzione fisica del prestatore di lavoro temporaneo per lo svolgimento della mansione prevista.

- **Quesito n. 12**

In merito alla procedura in oggetto chiediamo se sia possibile la cessione del credito derivante dal contratto.

- **Chiarimento n. 12**

Non è consentita la cessione del credito derivante dal contratto.

- **Quesito n. 13**

In merito alla procedura in oggetto chiediamo conferma che la busta tecnica debba contenere tre documenti distinti B1, B2, B3 e che per ognuna di essi non sia previsto un carattere, interlinea etc particolare.

- **Chiarimento n. 13**

Si conferma quanto indicato al punto 13 “Contenuto della Busta B – Offerta tecnica” del Disciplinare di gara, precisando che è previsto un carattere, interlinea, etc particolare. Per quanto al documento B1), si rimanda al precedente quesito 9.

- **Quesito n. 14**

Si chiede di procedere alla modifica del disciplinare inerente la procedura in oggetto nella parte in cui, art. 10 (MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELL'OFFERTA E SOTTOSCRIZIONE DEI DOCUMENTI DI GARA), è previsto l'invio della documentazione in forma cartacea.

- **Chiarimento n. 14**

Si rimanda al quesito n. 1.

- **Quesito n. 15**

Capitolato, art. 7 lett. a: 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 del D. Lgs. 81/2008 ss.mm.ii che, in quanto onere di natura preventiva, ai sensi di legge, grava sull'utilizzatore (art. 35 c. 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 mesi 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, si ribadisce che dal combinato disposto del citato art. 35 c. 4 del D. Lgs. 81/2015 ss.mm.ii. e art. 41 del D. Lgs. 81/2008 ss.mm.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 di allineare la prescrizione di gara al quadro normativa sopra rappresentato eliminando qualsivoglia onere in capo all'Agenzia in tema di idoneità fisica del lavoratore.

- **Chiarimento n. 15**

Si rimanda al quesito n. 11.

- **Quesito n. 16**

Capitolato, art. 7 lett. c: Posto che il lavoratore, ai sensi dell'art. 34 c. 3 del D. Lgs. n. 81/2015 ss.mm.ii è computato nell'organico dell'Utilizzatore ai fini dell'applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro e che, ai sensi dell'art. 35 c. 4 del D. Lgs. 81/2015 ss.mm.ii, tutti gli obblighi in materia di prevenzione e protezione sono in capo all'utilizzatore, ne deriva che la formazione sui rischi specifici e l'addestramento non possano che essere posti in capo all'azienda utilizzatrice.

L'addestramento, inteso come complesso delle attività volte a garantire l'apprendimento da parte dei lavoratori somministrati dell'utilizzo corretto - a seconda delle attività affidate - di attrezzature, impianti, sostanze, dispositivi "viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro" (art. 37 c. 5 del D. Lgs. 81/2008 ss.mm.ii).

La ratio della norma è duplice: sotto un primo profilo garantire un addestramento idoneo che, nell'ambito della somministrazione, non può che realizzarsi a cura del datore di lavoro sostanziale (rectius utilizzatore) che eterodirige la prestazione di lavoro ed adotta il documento di valutazione dei rischi relativo ai luoghi di

lavoro ove è svolta la prestazione lavorativa; sotto altro profilo garantire che l'addestramento sia efficace e, dunque, atto a prevenire eventi infortunistici o malattie professionali.

Alla luce di tale premessa, si chiede conferma che solo l'informazione e la formazione in materia di sicurezza con riferimento al solo "modulo generale" sarà posta in capo all'aggiudicatario.

In caso contrario, si chiede a Codesta Stazione Appaltante di voler specificare cosa si intende per "istruire il prestatore di lavoro temporaneo in relazione alle competenze richieste" e quali siano le attività richieste, a tal fine, all'Agenzia.

- **Chiarimento n. 16**

Si conferma quanto indicato dal concorrente.

- **Quesito n. 17**

Capitolato, art. 14: Si chiede in caso di recesso/conclusione anticipata del rapporto contrattuale per cause differenti dalla giusta causa di voler garantire - in conformità con la normativa che disciplina la somministrazione lavoro - il diritto dei lavoratori a portare a termine i contratti individuali fino alla naturale scadenza (art. 45 CCNL Agenzie per il lavoro) e, dunque, 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 dall'Agenzia (art. 33 c. 2 del D. Lgs. 81/2015).

- **Chiarimento n. 17**

Si rimanda al contenuto dell'art. 45 del CCNL Agenzie per il lavoro e all'art. 33 c. 2 del D. Lgs. 81/2015.

- **Quesito n. 18**

Spese contrattuali: si chiede di indicare l'importo delle spese contrattuali che saranno poste in capo all'Agenzia aggiudicataria.

- **Chiarimento n. 18**

Le spese contrattuali sono attualmente fissate in una marca da bollo del valore di € 16,00 (sedici) per ogni 4 (quattro) facciate dell'atto medesimo.

- **Quesito n. 19**

Si segnala che il calcolo della retribuzione oraria lorda, per i lavoratori in somministrazione, avviene dividendo la retribuzione mensile per il divisore convenzionale previsto per le Agenzie per il Lavoro. Per il ccnl Servizi Ambientali Utilitalia il divisore che verrà applicato è pari a 164,67 (38h x 52 settimane / 12mesi). La retribuzione lorda oraria risulta pertanto leggermente superiore per tutti i livelli indicati. Si richiede che il moltiplicatore indicato nell'offerta possa essere applicato all'effettiva retribuzione lorda oraria derivata dal suddetto calcolo.

- **Chiarimento n. 19**

La retribuzione lorda oraria, per quanto riguarda il CCNL Utilitalia Servizi Ambientali, è stata calcolata applicando alla retribuzione lorda mensile il divisore orario 169, questo ultimo individuato all'art. 28 del predetto CCNL.

- **Quesito n. 20**

Ai sensi dell'allegato VII -art. 86- D. Lgs. 50/2016, codesto operatore economico richiede di dimostrare la propria capacità economico-finanziaria attraverso strumenti alternativi alle referenze bancarie, ossia: presentazione dei bilanci, comprovata copertura assicurativi contro i rischi professionali, idonea dichiarazione concernente il fatturato globale e quello specifico. Dal momento che la normativa lo consente si richiede espressamente quanto sopra citato.

- **Chiarimento n. 20**

E' consentito dimostrare la capacità economica-finanziaria attraverso una delle modalità indicate all'Allegato XVII, Parte I, del D. Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.

- **Quesito n. 21**

Da portale ANAC l'importo del contributo richiesto ai concorrenti è pari ad € 20,00 (venti/00) diversamente da quanto indicato all'art. 9 del disciplinare di gara. Si chiede pertanto conferma che gli operatori economici dovranno effettuare il pagamento del contributo previsto dalla legge in favore dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per un importo pari ad € 20,00 (venti/00).

- **Chiarimento n. 21**

Si conferma che l'importo del contributo da versare a favore di ANAC è quello risultante dal portale ANAC.