



Provincia di Pescara

SUA-PE Affidamento del servizio di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato mediante lo strumento dello "staff leasing" per le esigenze dell'Azienda Speciale dei Servizi Sociali del Comune di Montesilvano.

Informazioni sulla gara	
ID	899
Tipologia di gara:	Procedura aperta
Criterio di valutazione:	Economicamente più vantaggiosa
CPV:	79620000-6
CIG:	B1E0FE07E7
Tipo di fornitura:	Servizi
RUP:	Diodato Mauro
Responsabile dell'esecuzione del contratto:	Dott. Mauro Diodato
Per richiedere informazioni:	mauro.diodato@aziendaspeciale.it
Stato:	In svolgimento
Soggetto aggiudicatore:	Provincia di Pescara
Centro di costo:	Gare e Contratti
Destinatario fornitura/servizio:	Azienda Speciale Montesilvano
Aggiudicatario:	Generazione Vincente S.p.A.

Criteria punteggi documentazione economica	
Nome criterio/sub-criterio	Punteggio massimo attribuibile
Offerta tecnica on/off	
Presenza filiale	4.00
Totale criterio	4.00
Offerta economica	
Aggio di agenzia %	30.00
Totale criterio	30.00
Totale	34.00

Date pubblicazione e scadenza	
Data inizio partecipazione:	28 maggio 2024 17:00:00
Termine ultimo per la presentazione di quesiti:	19 giugno 2024 10:00:00
Data scadenza:	01 luglio 2024 10:00:00

Documenti richiesti ai partecipanti - Documentazione amministrativa
DGUE
domanda di partecipazione
patto d'integrità
dichiarazione "altri soggetti"
Contributo ANAC
Cauzione - Fidejussione
dichiarazione subappalto
dichiarazione "impegno art. 102"
eventuale procura
documentazione in caso di avvalimento
documentazione per i soggetti associati

Documenti richiesti ai partecipanti - Offerta economica
Offerta economica e tecnica on/off

Documentazione gara
Bando di gara
capitolato
DD 204-2024

Chiarimenti

Domanda	Risposta																																																																					
<p>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 - L'attuale fornitore e la FEE applicata. L'obbligo alla pubblicazione/rilascio di tali informazioni trova ampia sponda anche nel parere n. 2703/2018 del 21.11.2018 del Consiglio di Stato sulle linee Guida ANAC relative alla clausola sociale. Nel predetto parere il Consiglio di Stato ha avuto modo di ribadire con forza che "l'effettivo contemperamento della libertà di impresa con il diritto al lavoro ad avviso della Commissione richiede l'eliminazione di un'asimmetria informativa fra i potenziali imprenditori entranti, l'imprenditore entrante e l'imprenditore uscente, che è titolare, nell'ambito che interessa, di una posizione dominante, o comunque di vantaggio informativo, della quale occorre prevenire il possibile abuso al fine di evitare fenomeni di azzardo morale. In termini economici, infatti, l'imprenditore che già gestisce il servizio da affidare è necessariamente in possesso di tutte le informazioni sul numero degli addetti che impiega e sui relativi costi, ovvero delle informazioni che gli esterni non conoscono, e che però sono loro necessarie per concorrere alla gara con un'offerta sostenibile. Ad avviso della Commissione, applicare in modo effettivo la clausola sociale postula che la descritta asimmetria informativa venga eliminata". Pertanto, vista la vincolatività della clausola sociale, le informazioni appena richieste risultano imprescindibili sia per formulare adeguatamente l'offerta economica, sia per garantire il rispetto del principio fondamentale della par condicio</p>	<p>Il numero dei lavoratori oggi attivi con contratto di somministrazione è n°22 (ventidue); Si indicano di seguito, per ciascun lavoratore interinale in servizio, profilo, mansioni e ore settimanali di servizio:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">PROFILO</th> <th style="text-align: left;">LIVELLO UNEBA</th> <th style="text-align: left;">ORE SETTIMANALI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>assistente domiciliare disabili</td><td>5</td><td>25</td></tr> <tr><td>operatore ausiliario</td><td>7</td><td>25</td></tr> <tr><td>operatore ausiliario</td><td>7</td><td>24</td></tr> <tr><td>operatore ausiliario</td><td>7</td><td>27</td></tr> <tr><td>operatore ausiliario disabili</td><td>7</td><td>30</td></tr> <tr><td>giardiniere</td><td>5</td><td>36</td></tr> <tr><td>assistente domiciliare disabili</td><td>5</td><td>25</td></tr> <tr><td>assistente domiciliare disabili</td><td>5</td><td>30</td></tr> <tr><td>assistente domiciliare disabili</td><td>5</td><td>25</td></tr> <tr><td>assistente domiciliare disabili</td><td>5</td><td>30</td></tr> <tr><td>assistente domiciliare disabili</td><td>5</td><td>30</td></tr> <tr><td>assistente domiciliare disabili</td><td>2</td><td>30</td></tr> <tr><td>operatore vigilanza scuolabus</td><td>5</td><td>22</td></tr> <tr><td>operatore vigilanza scuolabus</td><td>5</td><td>22</td></tr> <tr><td>operatore vigilanza scuolabus</td><td>5</td><td>22</td></tr> <tr><td>operatore vigilanza scuolabus</td><td>5</td><td>22</td></tr> <tr><td>educatore professionale</td><td>3s</td><td>32</td></tr> <tr><td>insegnante lingua italiana per stranieri</td><td>3s</td><td>30</td></tr> <tr><td>operatore ausiliario</td><td>7</td><td>20</td></tr> <tr><td>operatore generico di assistenza</td><td>5</td><td>30</td></tr> <tr><td>operatore generico di assistenza</td><td>5</td><td>30</td></tr> <tr><td>insegnante lingua italiana per stranieri</td><td>3S</td><td>20</td></tr> </tbody> </table> <p>- Per tutti i lavoratori in servizio attualmente viene applicato il contratto di somministrazione a tempo determinato</p> <p>- Non si hanno in corso contratti di somministrazione a tempo indeterminato</p> <p>- La durata media delle missioni in somministrazione negli ultimi 38 (da aprile 2021) mesi è di 5,3 mesi per missione</p> <p>- Nell'offerta tecnica richiesta per l'attuale albo fornitori sono stati richiesti sia il rispetto delle norme sulla sicurezza sul lavoro sia l'idoneità alla mansione da parte dell'agenzia affidataria</p> <p>- L'attuale fornitore (LAVORO INTERINALE A TEMPO DETERMINATO) è l'ADECCO SPA di Milano, il quale applica un aggio medio è del 8,27% tra i vari profili di inquadramento. Esso è stato incaricato del servizio, nelle more della presente procedura di staff leasing, per garantire la continuità di servizi sociali LEPS (livelli essenziali)</p> <p>- Si rileva, per migliore comprensione, che nel 2023 è stata svolta una procedura per l'aggiornamento dell'albo aziendale agenzie di somministrazione lavoro interinale, determinazione direttoriale n°64 del 2023. La media dell'aggio delle</p>	PROFILO	LIVELLO UNEBA	ORE SETTIMANALI	assistente domiciliare disabili	5	25	operatore ausiliario	7	25	operatore ausiliario	7	24	operatore ausiliario	7	27	operatore ausiliario disabili	7	30	giardiniere	5	36	assistente domiciliare disabili	5	25	assistente domiciliare disabili	5	30	assistente domiciliare disabili	5	25	assistente domiciliare disabili	5	30	assistente domiciliare disabili	5	30	assistente domiciliare disabili	2	30	operatore vigilanza scuolabus	5	22	educatore professionale	3s	32	insegnante lingua italiana per stranieri	3s	30	operatore ausiliario	7	20	operatore generico di assistenza	5	30	operatore generico di assistenza	5	30	insegnante lingua italiana per stranieri	3S	20									
PROFILO	LIVELLO UNEBA	ORE SETTIMANALI																																																																				
assistente domiciliare disabili	5	25																																																																				
operatore ausiliario	7	25																																																																				
operatore ausiliario	7	24																																																																				
operatore ausiliario	7	27																																																																				
operatore ausiliario disabili	7	30																																																																				
giardiniere	5	36																																																																				
assistente domiciliare disabili	5	25																																																																				
assistente domiciliare disabili	5	30																																																																				
assistente domiciliare disabili	5	25																																																																				
assistente domiciliare disabili	5	30																																																																				
assistente domiciliare disabili	5	30																																																																				
assistente domiciliare disabili	2	30																																																																				
operatore vigilanza scuolabus	5	22																																																																				
operatore vigilanza scuolabus	5	22																																																																				
operatore vigilanza scuolabus	5	22																																																																				
operatore vigilanza scuolabus	5	22																																																																				
educatore professionale	3s	32																																																																				
insegnante lingua italiana per stranieri	3s	30																																																																				
operatore ausiliario	7	20																																																																				
operatore generico di assistenza	5	30																																																																				
operatore generico di assistenza	5	30																																																																				
insegnante lingua italiana per stranieri	3S	20																																																																				

<p>concorrentium, nonché il rispetto della buona fede e correttezza (art. 1375 e 1175 del Codice Civile) poiché, diversamente, il fornitore attuale godrebbe di un indubbio vantaggio rispetto agli altri partecipanti alla procedura in quanto unico concorrente in possesso di tali informazioni.</p>	<p>agenzie che hanno presentato offerta è del 5,5% circa.</p>
Domanda	Risposta
<p>Spett.le Ente, in merito alla presente procedura di gara, al fine di porre in essere le valutazioni propedeutiche alla presentazione della nostra migliore offerta, si formulano i seguenti chiarimenti. Sulla salute e sicurezza. Si segnala che con il contratto di somministrazione di lavoro, a differenza dell'appalto, l'Agenzia per il Lavoro si limita a fornire lavoratori in somministrazione all'Utilizzatore, senza essere presente sul luogo di lavoro e senza svolgere alcun servizio all'interno dei suoi locali. Con il contratto di somministrazione, il lavoratore è computato nell'organico dell'Utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro (art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015) e tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore/datore di lavoro (art. 35, co. 4, del D.Lgs. n. 81/2015 e D. Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento agli artt. 26 e 37). Ad ulteriore conferma di quanto sopra, sul tema, si segnala quanto autorevolmente segnalato dall'Associazione Italiana Imprese Esperte in Sicurezza sul Lavoro e Ambiente (cfr. https://www.aiesil.it/la-salute-sicurezza-nella-somministrazione-lavoro-disciplina-tante-criticita/). Alla luce di quanto sopra si chiede conferma che saranno a carico dell'aggiudicatario solo ed esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte generale, restando in capo all'Utilizzatore tutti gli obblighi di formazione sicurezza, parte speciale, addestramento e sorveglianza sanitaria, come anche previsto dal D.Lgs. 81/2008, nonché tutte le relative responsabilità. Su TEP e costo del lavoro Con riferimento al CCNL UNEBA da voi utilizzato, chiediamo cortese conferma che il TEP (trattamento economico progressivo) venga effettivamente applicato e contribuisca alla definizione finale del costo del lavoro. Nel caso in cui quanto sopra sia confermato, al fine di porre in essere le valutazioni propedeutiche alla presentazione della nostra migliore offerta, richiediamo cortesemente di specificare l'anzianità delle clausole sociali elencate al quesito 1. Cordialmente.</p>	<p>Si conferma che saranno a carico dell'aggiudicatario solo ed esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte generale, restando in capo all'utilizzatore tutti gli altri obblighi esposti. Si comunica che il TEP (trattamento economico progressivo) NON viene effettivamente applicato dall'ente utilizzatore, fermo restando l'adozione del CCNL UNEBA attualmente vigente. Si specifica inoltre che l'anzianità delle clausole sociali indicate al quesito n°1, riguardante i n°22 lavoratori utilizzati dall'ente con contratto di somministrazione a tempo determinato, è inferiore in tutti i casi, alla data odierna, ai 24 mesi di anzianità.</p>
Domanda	Risposta
<p>Si chiede cortesemente: 1. di confermare che l'imposta di bollo di 16€ vada assolta solo per la domanda di partecipazione, come indicato a pag. 24 del Disciplinare di gara, in quanto alla nota del</p>	<p>Le marche da bollo sono due, una per l'istanza di</p>

<p>Modello “Domanda di partecipazione”, si parla anche di offerta economica e non è chiaro quindi se le marche da bollo debbano essere due; 2. di confermare che nel Modello “Dichiarazione altri soggetti” la dichiarazione possa anche essere resa dal Legale Rappresentante per conto degli altri soggetti di cui all’art.94 comma 3, come si evince da una delle alternative, in quanto poi a piè pagina alla nota N.B 1 si evidenzia invece che debba essere compilata da ciascuno dei soggetti. Ringraziando, si saluta cordialmente.</p>	<p>partecipazione e una per l’offerta economica.</p> <p>La dichiarazione altri soggetti dev essere resa da tutti i soggetti di cui all art. 94 del d.lgs 36/2023. La stessa può essere prodotta dal singolo soggetto oppure dal legale rappresentante per conto degli altri (come previsto da una delle alternative del modello messo a disposizione)</p>
Domanda	Risposta
<p>Si chiede conferma che ai fini della redazione della relazione tecnica di cui all art.14 del Disciplinare di gara, per dimensione complessiva di 6 pagine formato A4 si intendano 12 facciate.</p>	<p>Trattandosi di documento digitale non vengono considerate le due facciate del foglio, pertanto con 6 pagine si intendono 6 facciate.</p>
Domanda	Risposta
<p>Spett.le S.A. chiediamo cortesemente di indicare il soggetto al quale deve essere intestata la polizza ovvero nei confronti sia SUA-PE o viceversa Azienda Sociale per i Servizi Sociali del comune di Montesilvano. In attesa di riscontro, porgiamo distinti saluti</p>	<p>La garanzia provvisoria dev essere intestata all Azienda Speciale per i Servizi Sociali del Comune di Montesilvano.</p>
Domanda	Risposta
<p>Spett.le Ente, - rispetto ai costi orari da voi indicati per le singole professionalità da contrattualizzare, stante la tipologia del CCNL applicato UNEBA che prevede retribuzioni variabili a seconda dell’anzianità di servizio, si richiede di conoscere l’anzianità di servizio che è stata considerata nell’elaborazione appunto dei singoli costi orari previsti nel Capitolato (es neo assunti/primi 12 mesi, dal 13/18 mese ecc...) - Si chiede se le 22 risorse in clausola sociale sono assunte a tempo determinato o indeterminato Cordiali Saluti</p>	<p>- I costi orari indicati nel capitolato sono stati desunti dal decreto direttoriale 160 del 15 maggio 2024 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, precisamente nella tabella dei costi relativi al CSC 20101 UNEBA.</p> <p>- Si ribadisce che sono assunti con contratto a tempo determinato</p>
Domanda	Risposta
	<p>1. Nel calcolo del costo presunto del lavoro la S.A. ha correttamente applicato quanto stabilito dal vigente Codice degli Appalti che impone alla S.A. di individuare nei documenti di gara i costi della manodopera sulla base di “<i>apposite tabelle, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla base dei valori economici definiti dalla contrattazione collettiva nazionale tra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, delle norme in materia previdenziale e assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali.</i>” (cfr. art 41, commi 13 e 14 del D.Lgs 36/2023). Infatti,</p>

1. Considerato che nel Disciplinare di gara, a pag. 28, è indicato che i costi della manodopera non sono ribassabili e si rimanda all' Art 3. Tab 1 per cui l'importo di tali costi viene quantificato in Euro 2.140.126,56, chiediamo di precisare se nel format di offerta economica che richiede l'esplicitazione dei costi manodopera, sia necessario confermare l'importo indicato a pag. 28 del Disciplinare di gara o se è richiesto di esprimere la stima dei costi della manodopera relativi al personale di Agenzia per l'esecuzione del servizio. 2. Si segnala che nel costo orario lordo su cui applicare l'aggio offerto, a pag 4 del CSA, viene indicata inclusa anche la voce di costo "Irap". Tale voce di costo non può essere inclusa nella tariffa in quanto di competenza esclusiva dell'azienda utilizzatrice e non viene quindi versata dall' Agenzia.

come già specificato nell'art. 3 del Bando-Disciplinare di gare e nell'art. 3 del C.S.A., il costo presunto del lavoro è stato necessariamente calcolato sulla base delle del costo orario del personale dipendente degli Enti che operano nell'ambito dei progetti presentati dagli Ambiti territoriali/Comuni Beneficiari che applicano il CCNL relativo al personale del comparto UNEBA triennio 2017-2019, elaborate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tale costo del lavoro, ai sensi della citata normativa, non è soggetto a ribasso (come indicato nel Disciplinare e nel C.S.A): la ratio legis di tali disposizioni normative è, ovviamente, quella di evitare penalizzazioni per la manodopera in sede di stipula dei contratti di appalto. Tuttavia la S.A. ha specificato nell'art. 15 del Disciplinare di gara che in sede di offerta economica l'O.E., obbligato ad esplicitare i costi della manodopera, potrà indicare dei costi del lavoro inferiori a quelli stimati della S.A., ma tali costi saranno soggetti a richiesta di chiarimenti da parte della S.A. al fine di verificare il rispetto delle garanzie contrattuali di cui al CCNL di riferimento nella procedura di gara (CCNL UNEBA). Pertanto, ove i costi indicati dall'O.E. siano inferiori a quelli indicati dalla stazione S.A., lo stesso O.E. dovrà essere chiamato a giustificarli. Se i giustificativi saranno accolti, vi sarà l'aggiudicazione. In sede di esecuzione si pagherà quanto offerto dal concorrente. *Ad abundantiam* si ribadisce che i costi della manodopera da dichiarare in sede di offerta economica **non sono** quelli sostenuti per il servizio di somministrazione di manodopera, comprensivo di quello di ricerca e selezione, ma quelli del personale da somministrare.

2. I costi orari indicati nel capitolato sono stati desunti dal decreto direttoriale 160 del 15 maggio 2024 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, precisamente nella tabella dei costi relativi al CSC 20101 UNEBA, fermo quanto previsto dalla normativa vigente sul costo del lavoro.

Domanda

Risposta

1) Con riferimento alla previsione del capitolato secondo cui "Il corrispettivo si intenderà compensativo (...) dell'assicurazione di responsabilità civile per danni causati a terzi e all'ente in cui prestano servizio", si chiede conferma che tale disposizione non troverà applicazione con i lavoratori somministrati e che le uniche responsabilità addebitabili all'Agenzia sono quelle riconducibile ai danni causati dai lavoratori diretti. Circa i somministrati, infatti, si precisa che ai sensi dell'art. 35, comma 7 del D. Lgs. 81/2015 "L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.". Si precisa altresì che in considerazione del fatto che il lavoratore

somministrato agisce sotto il diretto controllo dell'azienda utilizzatrice, alcun danno potrà essere addebitato al contraente aggiudicatario. Si chiede quindi conferma che l'eventuale responsabilità civile dell'agenzia aggiudicataria, ivi compresa la copertura assicurativa menzionata, si riferisca solo ed esclusivamente ad eventuali danni direttamente imputabili ai dipendenti diretti dell'aggiudicatario e non anche a quelli causati dai lavori somministrati, come da normativa vigente.

2) In relazione alle previsioni in tema di sostituzioni si precisa che la sostituzione del lavoratore sarà possibile nel corso del periodo di prova ovvero per giusta causa di recesso: l'eventuale richiesta di sostituzione del personale per altre cause non potrà comportare l'automatica risoluzione del contratto di lavoro e non solleverà l'Amministrazione Aggiudicatrice dall'obbligo di rimborsare al contraente aggiudicatario quanto sostenuto per il singolo contratto di prestazione di lavoro in essere e fino alla naturale scadenza, in quanto dovute per legge e per contratto collettivo applicato (art. 33 d.lgs 81/2015 e art. 45 CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro). Si chiede conferma dell'applicazione della richiamata disciplina.

3) Con riferimento alle visite mediche e agli accertamenti preliminari all'assunzione, si segnala che, 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. Inoltre ai sensi dell'art. 10 comma 1 d. lgs. 276/2003 è fatto divieto alle agenzie per il lavoro di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori in relazione allo stato di salute. Si chiede quindi di confermare che la sorveglianza sanitaria, comprese eventuali visite preassuntive, saranno onere in capo a codesto ente come previsto ex lege.

4) Con riferimento agli oneri in materia di formazione sulla sicurezza si chiede di confermare che, conformemente a quanto prescritto dall'art. 34, comma 3 del D.Lgs. 81/2015 (computo nell'organico dell'utilizzatore del lavoratore somministrato ai fini dell'applicazione delle normative di legge o contratto collettivo relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro), la formazione sui rischi specifici è demandata all'impresa utilizzatrice e che, pertanto, sarà demandata all'Agenzia la sola formazione pre-assuntiva sui rischi in generale (formazione base)". Si chiede inoltre di confermare che anche l'addestramento, quale complesso delle

1- Si conferma quanto disposto, e citato nel quesito, dal D.Lgs. 81/2015.

2- Si conferma quanto disposto e citato nel quesito, dal D.Lgs. 81/2015 e CCNL Agenzie di somministrazione di lavoro.

3- Si conferma quanto disposto, e citato nel quesito, dal CCNL Agenzie di somministrazione di lavoro e dal d.lgs. 276/2003.

4- Si conferma quanto disposto, e citato nel quesito, dal D.Lgs. 81/2008 e dal D.Lgs. 81/2015.

attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro, che ai sensi dell'art. 37 co. 5 D.Lgs. 81/2008 "viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro", sia onere in capo a codesta stazione appaltante.

Domanda	Risposta																																																																																												
<p>5) In considerazione dell'applicazione della clausola sociale nonché in applicazione del principio di trasparenza della procedura si chiede a codesta spett. le Stazione Appaltante di comunicare, al fine di permettere agli operatori economici le migliori valutazioni, l'anzianità contrattuale dei lavoratori in clausola sociale. 6) Con riferimento al criterio "4. Presenza di una filiale o impegno ad aprirne una entro 15 giorni lavorativi dall aggiudicazione definitiva, nel Comune di Montesilvano" di cui al paragrafo 16.1 CRITERI DI VALUTAZIONE DELL'OFFERTA TECNICA del Disciplinare, si chiede di confermare che potrà essere valutata positivamente, ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio, la presenza di uno sportello operativo/temporary office. 7) Con riferimento alle previsioni in tema di offerta tecnica di cui all art. 14 el Disciplinare si chiede se per dimensione complessiva massima di 6 pagine debba intendersi n. 12 facciate (fronte e retro) e se indice e cover siano computate nell'anzidetto numero complessivo di pagine.</p>	<p>5- Si indicano di seguito le anzianità contrattuali dei lavoratori in clausola sociale previsti:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>profilo</th> <th>livello</th> <th>ore sett.li</th> <th>Anzianità al 31/07/2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>lavoratore 1</td><td>5</td><td>25</td><td>10,7 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 2</td><td>7</td><td>25</td><td>18,17 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 3</td><td>7</td><td>24</td><td>13,77 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 4</td><td>7</td><td>27</td><td>15,93 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 5</td><td>7</td><td>30</td><td>14,05 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 6</td><td>5</td><td>36</td><td>21,47 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 7</td><td>5</td><td>25</td><td>10,43 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 8</td><td>5</td><td>30</td><td>13,9 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 9</td><td>5</td><td>25</td><td>10,43 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 10</td><td>5</td><td>30</td><td>14,23 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 11</td><td>5</td><td>30</td><td>17,49 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 12</td><td>2</td><td>30</td><td>10,03 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 13</td><td>5</td><td>22</td><td>16,81 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 14</td><td>5</td><td>22</td><td>12,13 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 15</td><td>5</td><td>22</td><td>8,23 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 16</td><td>5</td><td>22</td><td>16,81 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 17</td><td>3s</td><td>32</td><td>12,93 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 18</td><td>3s</td><td>30</td><td>28,35 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 19</td><td>7</td><td>20</td><td>7 mesi</td></tr> <tr><td>lavoratore 20</td><td>3s</td><td>20</td><td>6 mesi</td></tr> <tr><td>Lavoratore 21</td><td>5</td><td>30</td><td>6,5 mesi</td></tr> <tr><td>Lavoratore 22</td><td>5</td><td>30</td><td>6,5 mesi</td></tr> </tbody> </table> <p>6- Si conferma che potrà essere valutata positivamente la presenza di uno sportello operativo/temporary office. 7- Si ribadisce che trattandosi di documento digitale non vengono casiderate le due facciate per foglio, pertanto la dimensione complessiva sarà di 6 pagine (6 facciate). Indice, cover e allegati sono esclusi dal computo complessivo delle pagine.</p>	profilo	livello	ore sett.li	Anzianità al 31/07/2024	lavoratore 1	5	25	10,7 mesi	lavoratore 2	7	25	18,17 mesi	lavoratore 3	7	24	13,77 mesi	lavoratore 4	7	27	15,93 mesi	lavoratore 5	7	30	14,05 mesi	lavoratore 6	5	36	21,47 mesi	lavoratore 7	5	25	10,43 mesi	lavoratore 8	5	30	13,9 mesi	lavoratore 9	5	25	10,43 mesi	lavoratore 10	5	30	14,23 mesi	lavoratore 11	5	30	17,49 mesi	lavoratore 12	2	30	10,03 mesi	lavoratore 13	5	22	16,81 mesi	lavoratore 14	5	22	12,13 mesi	lavoratore 15	5	22	8,23 mesi	lavoratore 16	5	22	16,81 mesi	lavoratore 17	3s	32	12,93 mesi	lavoratore 18	3s	30	28,35 mesi	lavoratore 19	7	20	7 mesi	lavoratore 20	3s	20	6 mesi	Lavoratore 21	5	30	6,5 mesi	Lavoratore 22	5	30	6,5 mesi
profilo	livello	ore sett.li	Anzianità al 31/07/2024																																																																																										
lavoratore 1	5	25	10,7 mesi																																																																																										
lavoratore 2	7	25	18,17 mesi																																																																																										
lavoratore 3	7	24	13,77 mesi																																																																																										
lavoratore 4	7	27	15,93 mesi																																																																																										
lavoratore 5	7	30	14,05 mesi																																																																																										
lavoratore 6	5	36	21,47 mesi																																																																																										
lavoratore 7	5	25	10,43 mesi																																																																																										
lavoratore 8	5	30	13,9 mesi																																																																																										
lavoratore 9	5	25	10,43 mesi																																																																																										
lavoratore 10	5	30	14,23 mesi																																																																																										
lavoratore 11	5	30	17,49 mesi																																																																																										
lavoratore 12	2	30	10,03 mesi																																																																																										
lavoratore 13	5	22	16,81 mesi																																																																																										
lavoratore 14	5	22	12,13 mesi																																																																																										
lavoratore 15	5	22	8,23 mesi																																																																																										
lavoratore 16	5	22	16,81 mesi																																																																																										
lavoratore 17	3s	32	12,93 mesi																																																																																										
lavoratore 18	3s	30	28,35 mesi																																																																																										
lavoratore 19	7	20	7 mesi																																																																																										
lavoratore 20	3s	20	6 mesi																																																																																										
Lavoratore 21	5	30	6,5 mesi																																																																																										
Lavoratore 22	5	30	6,5 mesi																																																																																										
Domanda	Risposta																																																																																												
<p>1) In ordine all'indicazione degli elementi facenti parte del costo del lavoro, si puntualizza che l'irap è un'imposta a carico dell'impresa utilizzatrice e, pertanto, non può essere inclusa nel costo dell'ApL. 2) Dalla lettura organica della documentazione della gara si evidenziano le seguenti criticità: Costruzione del costo del lavoro per la somministrazione non in linea con le indicazioni normative del CCNL per le</p>																																																																																													

agenzie per il lavoro del 2019 (art. 30), per cui il costo orario indicato risulta essere più alto; tale costo del lavoro "errato in eccesso" indicato nella documentazione di gara porta alcune APL a modificare artatamente il costo del lavoro in fattura allineandolo a quello indicato da codesta spett.le S.A., con un effetto diretto sulla marginalità proposta che sarà dunque estremamente bassa, in quanto il sovraccosto suddetto compensa la riduzione del margine. Questo inoltre non consente alla S.A. di determinare correttamente la marginalità corrisposta e dunque la spesa, impattando su costo del lavoro (non soggetto ad imposte) e base imponibile (IVA 22%). L'effetto indiretto di quanto al punto 1 si avrà nella valutazione dell'offerta economica. La necessità da parte della Stazione Appaltante di quantificare correttamente il costo del lavoro già in fase di elaborazione del bando di gara risponde ad una triplice esigenza: salvaguardare il diritto alla parità di trattamento dei lavoratori somministrati; acquisire l'offerta realmente più vantaggiosa per l'Amministrazione; consentire la corretta parificazione delle offerte presentate dalle Agenzie per il Lavoro. In tal senso, si è espressa anche l'Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici (Parere n. 56 dell' 11 marzo 2010) che ha considerato illegittimo, in quanto non conforme ai principi in materia di contratti pubblici, l'operato di una stazione appaltante, che non avendo determinato in modo corretto il costo del lavoro, ha assegnato il servizio di somministrazione sulla base del solo margine d'intermediazione: "la valutazione delle offerte ha finito col basarsi unicamente sul cd. "margine di agenzia", giungendo paradossalmente a premiare l'agenzia che ha offerto un prezzo orario complessivo (comprensivo, cioè, del "costo del lavoro" e del "margine di agenzia") più alto e violando i principi di par condicio dei concorrenti e di imparzialità dell'azione amministrativa".

1- Si prende atto della puntualizzazione, e si rimanda alla risposta precedente.

2- Si veda risposta precedente.

Domanda

Risposta

1- Posta la durata dell'affidamento di 36 mesi salvo proroga, data la natura di somministrazione a tempo indeterminato, si invita a confermare che la durata minima dei singoli ordini di staff leasing sia di 36 mesi. 2- Art. 9 e 30 del capitolato di gara. In merito all'inclusione, all'interno della tariffa, delle visite mediche, addestramento e formazione specifica salute e sicurezza si rappresenta che nel servizio di somministrazione lavoro tutta la materia dell'igiene e sicurezza è in capo all'impresa utilizzatrice. Dal combinato disposto dei dettati normativi richiamati 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.

1- Si conferma che la durata minima del singolo ordine di staff leasing sarà di 36 mesi, salvo diversa pattuizione in sede di stipula contrattuale.

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. Gli oneri, in tema di salute e sicurezza, posti inderogabilmente in capo all'utilizzatore sono: - Sorveglianza sanitaria - Formazione: Specifica - Fornitura dei DPI, Redazione del DVR, nomina medico competente, DUVRI se necessario presso locali terzi. Alla luce delle argomentazioni summenzionate, si invita a confermare quanto indicato dalla scrivente società.

partecipazione in sede di stipula contrattuale.

2- Si rimanda alla risposta precedente.

Domanda	Risposta																																																																		
<p>1. in merito all'assegnazione ai lavoratori dei dispositivi di protezione individuale (DPI) di uso personale prescritti dal documento di valutazione dei rischi per le mansioni assegnate (tra essi: calzature antinfortunistiche), si chiede conferma che il reperimento e i relativi costi siano a carico della Stazione Appaltante; 2. in merito all'istituzione entro 15 giorni dalla comunicazione dell'aggiudicazione, di un ufficio operativo a non più di 10 km di distanza dalla sede dell'Azienda Speciale sita in Montesilvano, si chiede conferma che con ufficio operativo (o come da relazione tecnica filiale) possa intendersi un ufficio dotato di computer, telefono, fax ed e-mail, in grado di garantire assistenza in materia di Somministrazione di Personale; 3. si chiede conferma che saranno a carico del somministratore aggiudicatario solo ed esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione pre assuntiva sulla sicurezza, parte generale, restando in capo all'Utilizzatore tutti gli obblighi di informazione, formazione sicurezza, parte speciale, addestramento e sorveglianza sanitaria (dei prestatori ex art. 41 del d.lgs. 81/2008 e visite mediche pre assuntive, preventive, periodiche e a richiesta ad essa collegate e altri accertamenti e obblighi previsti in materia dallo stesso decreto) e tutte le relative responsabilità; 4. in merito alla clausola sociale si chiede di conoscere il numero dei lavoratori attualmente in forza e l'APL che attualmente li somministra, mansione, livello, monte orario, durata media dei singoli contratti di somministrazione e se i lavoratori siano in possesso delle formazioni richieste;</p>	<p>1- Si conferma nei limiti di quanto previsto dalla normativa in materia di sicurezza sul lavoro e DVR aziendale.</p> <p>2- Per filiale/ufficio operativo è da intendersi uno spazio ad uso ufficio con le attrezzature e arredi minimi per consentire il flusso comunicativo e documentale funzionale all'esecuzione del contratto.</p> <p>3- Si rimanda alla risposta precedente.</p> <p>4- Si elencano le risposte in forma puntuale, come da domanda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Numero lavoratori in organico, n°22 (ventidue) - APL che somministra: ADECCO ITALIA SPA - Per mansione, livello, monte orario si rimette di seguito: <table border="1" data-bbox="801 1384 1257 2152"> <thead> <tr> <th>mansione</th> <th>livello</th> <th>ore sett.li</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>ass.domiciliare</td><td>5</td><td>25</td></tr> <tr><td>ausiliario</td><td>7</td><td>25</td></tr> <tr><td>ausiliario</td><td>7</td><td>24</td></tr> <tr><td>ausiliario</td><td>7</td><td>27</td></tr> <tr><td>ausiliario</td><td>7</td><td>30</td></tr> <tr><td>giardiniere</td><td>5</td><td>36</td></tr> <tr><td>ass.domiciliare</td><td>5</td><td>25</td></tr> <tr><td>ass.domiciliare</td><td>5</td><td>30</td></tr> <tr><td>ass.domiciliare</td><td>5</td><td>25</td></tr> <tr><td>ass.domiciliare</td><td>5</td><td>30</td></tr> <tr><td>ass.domiciliare</td><td>5</td><td>30</td></tr> <tr><td>resp.settore</td><td>2</td><td>30</td></tr> <tr><td>vigilanza scuolabus</td><td>5</td><td>22</td></tr> <tr><td>vigilanza scuolabus</td><td>5</td><td>22</td></tr> <tr><td>vigilanza scuolabus</td><td>5</td><td>22</td></tr> <tr><td>vigilanza scuolabus</td><td>5</td><td>22</td></tr> <tr><td>educatore prof.le</td><td>3s</td><td>32</td></tr> <tr><td>insegnante lingua</td><td>3s</td><td>30</td></tr> <tr><td>ausiliario</td><td>7</td><td>20</td></tr> <tr><td>insegnante lingua</td><td>3s</td><td>20</td></tr> <tr><td>operatore generico</td><td>5</td><td>30</td></tr> </tbody> </table>	mansione	livello	ore sett.li	ass.domiciliare	5	25	ausiliario	7	25	ausiliario	7	24	ausiliario	7	27	ausiliario	7	30	giardiniere	5	36	ass.domiciliare	5	25	ass.domiciliare	5	30	ass.domiciliare	5	25	ass.domiciliare	5	30	ass.domiciliare	5	30	resp.settore	2	30	vigilanza scuolabus	5	22	educatore prof.le	3s	32	insegnante lingua	3s	30	ausiliario	7	20	insegnante lingua	3s	20	operatore generico	5	30									
mansione	livello	ore sett.li																																																																	
ass.domiciliare	5	25																																																																	
ausiliario	7	25																																																																	
ausiliario	7	24																																																																	
ausiliario	7	27																																																																	
ausiliario	7	30																																																																	
giardiniere	5	36																																																																	
ass.domiciliare	5	25																																																																	
ass.domiciliare	5	30																																																																	
ass.domiciliare	5	25																																																																	
ass.domiciliare	5	30																																																																	
ass.domiciliare	5	30																																																																	
resp.settore	2	30																																																																	
vigilanza scuolabus	5	22																																																																	
vigilanza scuolabus	5	22																																																																	
vigilanza scuolabus	5	22																																																																	
vigilanza scuolabus	5	22																																																																	
educatore prof.le	3s	32																																																																	
insegnante lingua	3s	30																																																																	
ausiliario	7	20																																																																	
insegnante lingua	3s	20																																																																	
operatore generico	5	30																																																																	

operatore generico 5 30

- per la durata media dei singoli contratti, la media è di circa 14 mesi.
- sì, i lavoratori sono in possesso delle formazioni richieste.

Domanda

Risposta

Si chiede chiarimento relativamente a quanto previsto nel fac simile di offerta economica, nella parte in cui prevede l'indicazione ai sensi dell'art. 108, comma 9, del D.lgs. 36/2023, dei costi per la manodopera, inclusi nel prezzo offerto. Orbene, sul punto si rappresenta che il servizio di somministrazione di manodopera (comprensivo di quello di ricerca e selezione) è prestazione di natura intellettuale poiché, nel caso della somministrazione di lavoratori interinali, i dipendenti somministrati soggiacciono alle direttive dell'utilizzatore, il quale solo sarà responsabile dei risultati conseguiti dal detto personale. In sostanza, nel contratto di somministrazione, l'Agenzia per il Lavoro invia in missione dei lavoratori (somministrati), che svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore - secondo lo schema dell'obbligazione di mezzi. Si ritiene, quindi, che essendo il servizio di natura intellettuale, si applichi ad esso l'art. 108, comma 9 del Codice dei contratti (D.lgs 36/2023), che esclude la verifica in capo alla Stazione Appaltante del costo della manodopera.

Si rimanda alla risposta precedente.

Domanda

Risposta

1. Nell'eventualità si dovessero assumere le risorse con contratti tempo determinato, per poi procedere con lo staff leasing, si chiede conferma che l'aumento contributivo previsto dal Decreto Dignità non deve essere coperto dal margine di agenzia bensì aggiunti al costo del lavoro 2. Si chiede conferma se sono in essere accordi integrativi di secondo livello, che consentano di derogare ai limiti previsti dalla legge per il ricorso alla somministrazione e in caso di risposta affermativa, qual è il limite temporale concordato; 3. In merito alla clausola sociale si chiede di indicare l'APL che attualmente somministra i lavoratori. 4. se è possibile allegare cv, percorsi formativi e slide e se gli appena indicati concorrono o meno al limite riservato all'elaborato; 5. si chiede conferma che l'istituto dello staff leasing verrà applicato alle 22 risorse prossime al raggiungimento del limite temporale dei 24 mesi mentre le restanti 7 verranno assunte con contratto a tempo determinato 6. considerato che viene inserito nel costo del lavoro la voce irap, che per definizione è a carico del datore di lavoro, chiediamo che la stessa non venga

inclusa nel costo orario 7. Si chiede se le risorse dovranno prestare servizio su 5 oppure su 6 giorni settimanali; 8. 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 normativa che disciplina la somministrazione lavoro – il diritto dei lavoratori a portare a termine i contratti individuali fino alla naturale scadenza 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 dall'Agenzia (art 33 c.2 D.Lgs. 81/15); 9. in riferimento ai costi del lavoro indicati nei documenti di gara, pare che per questi siano state prese a riferimento esclusivamente le voci retributive e contributive proprie dei dipendenti diretti dell'Utilizzatore. Tuttavia, per normativa vigente, le Agenzie per il Lavoro devono far riferimento sia al CCNL in uso presso l'Utilizzatore, sia al CCNL proprio delle Agenzie per il Lavoro che ha delle proprie peculiarità e voci ulteriori (es. contributi obbligatori per FormaTemp ed Ebitemp). Si sottolinea, inoltre, che la corretta quantificazione del costo del lavoro risponde alla necessità, da un lato, di garantire la par condicio dei concorrenti consentendo loro di formulare un'offerta a parità di condizioni e, dall'altro, di consentire a codesta spett. le Stazione Appaltante di individuare l'offerta effettivamente migliore. Per tale ragione, si chiede cortese verifica e corretta quantificazione del costo del lavoro inserito all'interno della legge di gara, che risulta non allineato agli attuali costi di legge; 10. Con riferimento ai DPI in dotazione ai lavoratori somministrati e alla sorveglianza sanitaria, si chiede di uniformare la prescrizione al dettato normativo, prevedendo che i citati dispositivi siano forniti a cura dell'ente utilizzatore che si assume tutti gli obblighi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. Si chiede conferma che in applicazione del combinato disposto del citato art. 35 comma 4 D.lgs. 81/2015 ss.m.i. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.m.i., l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria sarà esclusivamente in capo all'Ente utilizzatore (cfr anche art 34 c. 3 D. Lgs 81/15 e art. 40CCNL Agenzie per il lavoro). Secondo la citata disciplina normativa di settore, infatti sussiste in capo all'utilizzatore l'obbligo di adottare tutte le specifiche misure di tutela e protezione in materia di salute e sicurezza ivi compreso l'obbligo di sorveglianza sanitaria nonché

1- Si conferma nei termini previsti dal Capitolato Speciale del presente appalto e da quanto disposto dal citato Decreto dignità. 2- Non sono in essere accordi integrativi di secondo livello riguardanti il personale previsto dal Capitolato speciale della presente gara. 3- Si rimanda alla risposta

l'obbligo di informare e garantire i lavoratori in punto di sorveglianza medica ed i rischi specifici, dispositivi di protezione individuali in quanto il lavoratore somministrato è equiparato, a tutti gli effetti, ai lavoratori dipendenti 11. Con specifico riferimento alle risorse interessate dalla clausola sociale, si chiede di conoscere se le stesse siano già in possesso della necessaria formazione salute e sicurezza e dei relativi attestati. 12. in merito all'applicazioni delle Penali 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; 13. si chiede se venga valutata favorevolmente l'apertura di un temporary office nel comune di Montesilvano 14. in considerazione della previsione di cui all art. 33, comma 2 D. Lgs. 81/15 e della nota n. 24/2023 dell'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, si chiede di confermare che il margine di agenzia offerto, verrà applicata sul costo del lavoro annuo rapportato alle ore effettivamente lavorate al netto delle ore di ferie / ex festività e permessi il cui godimento rappresenta un diritto del lavoratore, 15. Considerato che possono essere fatturate solo le ore effettivamente lavorate, visto che il ccnl di categoria dell'utilizzatore prevede che le festività infrasettimanali "non lavorate" ricadenti nel periodo di assunzione, debbano essere regolarmente retribuite al lavoratore, si chiede conferma che potranno essere fatturate al costo; 16. In riferimento a quanto indicato nei documenti di gara, in considerazione della previsione di cui all art. 33, comma 2 D. Lgs. 81/15 e 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, considerato che se presenti nei cedolini paga devono essere regolarmente rendicontate in fattura ai fini di procedere al relativo assoggettamento irap, possano essere saldate al costo senza applicazione del margine di agenzia; 17. Si chiede di confermare, nel rispetto della normativa di settore, che: • eventuali risoluzioni del rapporto contrattuale non possano avvenire se non decorsi minimo 12 mesi e con un preavviso di 2 mesi nel rispetto delle previsioni ex art. 1373 codice civile; • La società utilizzatrice nulla dovrà a Job Italia in caso di dimissioni volontarie del lavoratore o di assunzione diretta dello stesso; • Qualora il Cliente intenda rescindere il contratto nel corso dei

presente gara. 3- Si rimanda alla risposta precedente. 4- Gli allegati non vengono considerati al fine del computo complessivo delle pagine. 5- E' prevista, come da deliberazione numero 20 del 24.04.2024 del CdA dell'Azienda speciale per i servizi sociali del Comune di Montesilvano, l'assunzione di numero 29 unità di personale in modalità staff leasing. 6- Si rimanda alla risposta precedente. 7- Data la eterogeneità di profili e mansioni delle 29 risorse umane previste dal presente appalto, non si determinerà l'uniformità della settimana lavorativa per tutti. Pertanto in alcuni casi saranno 5 giorni settimanali in altri 6. Tutto ciò fermo restando quanto previsto dai CCNL Uneba e CCNL Agenzie di somministrazione di lavoro. 8 / 9 / 10 - Si rimanda alla risposta precedente. 11. Sì, nei termini previsti dalla normativa vigente del campo. 12. La S.A. si attiene alla normativa vigente del campo. 13. Si rimanda alla risposta precedente. 14- Si conferma che il margine di agenzia sarà calcolato sul costo del lavoro. Il costo del lavoratore sarà quindi la somma del costo orario, paragonabile a un medesimo profilo / livello assunto direttamente, più il margine di copertura costi / guadagno dell'agenzia interinale, nel rispetto di quanto disposto dalla normativa citata nella domanda. 15- Si conferma il rispetto di quanto disposto dal CCNL Agenzie di somministrazione di lavoro e dal CCNL Uneba vigenti. 16- Si conferma quanto elaborato nella domanda, dall'art.33 comma 2 del D.Lgs. 81/15 e della nota n.24/2023. 17- Si conferma quanto affermato nella domanda, nei limiti dei dettati normativi di settore, delle interpretazioni, prassi e giurisprudenza.

primi 12 mesi si impegna a corrispondere a Job Italia l'intero corrispettivo contrattualmente pattuito fino dalla data di cessazione fino al raggiungimento del 12mo mese oltre che la penalità di risoluzione anticipata pari a € 5.000,00. • Decorsi i primi 12 mesi in caso di recesso, risoluzione anticipata del contratto o in caso di richiesta del Cliente di terminare le missioni lavorative di uno o più dipendenti assunti a tempo indeterminato, il Cliente si impegna a corrispondere 5.000,00 per ciascun dipendente in missione, salvo che la richiesta di risoluzione non derivi dalla volontà di assunzione diretta da parte del Cliente o in caso di dimissioni volontarie del lavoratore. • Nei casi di risoluzione anticipata, sarà inoltre richiesto il rimborso del ticket NASPI (salvo che la richiesta di risoluzione non derivi dalla volontà di assunzione diretta da parte del Cliente) • In caso di mancato pagamento nei termini previsti anche di una sola fattura, Job Italia addebiterà gli interessi moratori calcolati applicando un tasso pari all'interesse legale vigente di tempo in tempo. • L'eventuale periodo durante il quale il lavoratore somministrato non presterà attività lavorativa, percependo l'indennità di disponibilità, così come previsto dall'art. 32 del CCNL Agenzie di Somministrazione di Lavoro del 07 aprile 2014 e s.m.i., sarà fatturato alla tariffa oraria di € 7,00, nulla sarà dovuto dal cliente per i periodi di disponibilità successivi alla cessazione del contratto di somministrazione a tempo indeterminato, si potrà richiedere il ricorso all'indennità di disponibilità nei primi 12 mesi di contratto sempre che il lavoratore ne abbia acquisito il diritto in base a quanto disposto dalla contrattazione di settore delle agenzie in somministrazione in vigore. 22. 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.

Domanda**Risposta**

1. Si chiede conferma che i ratei maturati per le ore godute di ferie e permessi potranno essere fatturati. Tali voci infatti fanno riferimento a eventi prevedibili,

ma non programmabili e non sono quindi inclusi negli importi relativi ai costi del lavoro orari; 2. in riferimento a quanto indicato nei documenti di gara, in considerazione della previsione di cui all art. 33, comma 2 D. Lgs. 81/15 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, considerato che se presenti nei cedolini paga devono essere regolarmente rendicontate in fattura ai fini di procedere al relativo assoggettamento irap, possano essere saldate al costo senza applicazione del margine di agenzia; 3. si chiede conferma che le festività godute, infrasettimanali e domenicali, siano da indicare in una voce distinta in fattura; 4. stante l indiscussa facoltà di recesso spettante all Ente, 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 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, 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 dall’Agenzia (art 33 c.2 D.Lgs. 81/15).

1- Si conferma quanto elaborato nella domanda: i ratei maturati per le ore godute di ferie e permessi potranno essere fatturati.

2-Si conferma quanto definito nella domanda, richiamando il D.lgs. 81/2015: le ore di assenza saranno saldate in fattura al costo senza applicazione del margine di agenzia.

3- le festività godute sono da indicare in una voce distinta in fattura.

4- Si veda risposta precedente.

Domanda

Risposta

1- Considerando che sono a carico dell'aggiudicatario tutte le spese contrattuali, gli oneri fiscali quali imposte e tasse - ivi comprese quelle di registro ove dovute - relative alla stipulazione del contratto attuativo, si chiede di poter ricevere una stima delle stesse;

2- Essendo in possesso della firma elettronica qualificata (FEQ), si chiede a codesta Spettabile

1- Si conferma, come da documentazione di gara, che le spese contrattuali e oneri fiscali saranno a carico dell'aggiudicatario. Rispetto ad una stima delle stesse, come da Tabella A dell'Allegato I.4 del Codice dei Contratti Pubblici d.lgs. 36/2023, lo scaglione di imposta di bollo da versare sarà pari a euro 250,00. Tutto ciò al netto di eventuali spese di registrazione, al momento non previste né prevedibili.

2- Il Decreto Legislativo 36 del 2023 specifica che un contratto di appalto può essere stipulato mediante firma elettronica qualificata. Secondo gli articoli 11 e 18 del decreto, il contratto è stipulato, a pena di nullità, in forma scritta. Questo può avvenire in modalità elettronica nel rispetto delle pertinenti

S.A. se, in caso di aggiudicazione, si possa procedere alla sottoscrizione del contratto non in presenza e pertanto a distanza	disposizioni del codice dell'amministrazione digitale e dei regolamenti delle stazioni appaltanti. Rispetto alla procedura in oggetto, si conferma che il contratto potrà essere stipulato in remoto via pec, con i documenti firmati digitalmente/FEQ. L'acquisizione e conservazione della documentazione avverrà tramite protocollo dell'Azienda speciale e tramite apposite sezioni della piattaforma gare https://provincia-pescara.acquistitelematici.it/ .
Domanda	Risposta
Si chiede poter conoscere il tasso medio di assenteismo, registrato dai lavoratori somministrati durante la precedente fornitura del servizio di somministrazione di lavoro, relativo alle assenze per malattia, infortunio, congedo per maternità, congedo parentale ed altri permessi ed assenze legittime. Si chiede di specificare il periodo temporale utilizzato come unità di misura per la registrazione del tasso richiesto	La registrazione del tasso medio di assenteismo effettuato nel periodo 01/01/2024 - 30/04/2024 è stato pari al 7,63%

Criteria punteggiatura documentazione tecnica	
Nome criterio/sub-criterio	Punteggio massimo attribuibile
1. Sistema organizzativo dell'impresa	
1.a Adeguatezza dell'organizzazione interna	10.00
1.b Modalità di gestione delle banche dati e dei sistemi informativi	20.00
Totale criterio	30.00
2. Modalità di erogazione del servizio	
2.a. Modalità di reclutamento e selezione del personale da somministrare	12.00
2.b. Piani formativi	12.00
2.c Modalità di gestione delle emergenze e degli eventi imprevisti	6.00
Totale criterio	30.00
3. Servizi migliorativi.	
Servizi migliorativi	6.00
Totale criterio	6.00
Totale	66.00

Documenti richiesti ai partecipanti - Offerta tecnica
Offerta tecnica
offerta tecnica oscurata per accesso