

OGGETTO: GARA A PROCEDURA APERTA PER L’AFFIDAMENTO DEI SERVIZI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E SERVIZI CONNESSI PER LA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – DELEGAZIONE PER LA PRESIDENZA ITALIANA DEL G7

I chiarimenti della gara sono visibili sui siti: www.consip.it; www.acquistinretepa.it;

Si comunica che la Consip S.p.A. con il presente documento ha provveduto a fornire chiarimenti alle sole richieste di informazioni complementari sulla documentazione di gara, ai sensi dell’art. 74, comma 4, del D. Lgs. 50/2016. Ne consegue che non è stato riprodotto – e, pertanto, non sarà oggetto di riscontro – tutto ciò che non rientra nell’ambito di applicazione della predetta previsione normativa.

CHIARIMENTI

1) Domanda

Si chiede se le fatture regolarmente emesse e conformi al servizio prestato, saranno pagate all'agenzia aggiudicataria entro 30 giorni dal ricevimento, come da D.lgs.192/2012 includendo in tale periodo la verifica della conformità.

Risposta

Si chiarisce che all’esito positivo della verifica di conformità – fermo restando tutto quanto sul punto ulteriormente previsto all’art. 11 S del Contratto - Condizioni Speciali - la Committente rilascia il certificato di pagamento ai fini dell’emissione della fattura da parte dell’ApL. Il relativo pagamento è effettuato nel termine di trenta giorni, come previsto all’art. 113 *bis* del D. Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.

2) Domanda

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. 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.

Risposta

Si conferma che l’aggiudicatario non verrà nominato Responsabile del trattamento, pertanto avrà il ruolo di autonomo Titolare.

3) Domanda

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 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 (artt. 33, 35 c.2 D.Lgs. 81/15)

Risposta

Resta ferma l'osservanza della normativa vigente in materia e, pertanto, si conferma che i contratti di somministrazione di lavoro si concluderanno comunque alla loro scadenza naturale; in tal caso l'Amministrazione si riserva di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori somministrati, qualora rimangano impiegati sulla missione oggetto della presente procedura.

4) Domanda

Si chiede di conoscere il tasso medio di assenteismo registrato.

Risposta

Si chiarisce che il tasso di assenteismo non è un dato rilevabile per il servizio di somministrazione in oggetto, trattandosi di una iniziativa non ordinaria a carico della Committente, considerata la specifica unicità dell'evento G7.

Si precisa inoltre che come previsto al paragrafo 3.2 "Trattamento retributivo/contributivo ed applicazioni delle FEE d'Agenzia" del Capitolato Tecnico, le seguenti voci ricadenti nel periodo di somministrazione ossia eventuali ore di lavoro straordinarie, assenze legittime, ore di permesso retribuito ferie, permessi goduti, festività infrasettimanali ed ulteriori Indennità, saranno a carico della Committente con fatturazione specifica e distinta, ivi inclusa la relativa applicazione della FEE d'Agenzia offerta dall'ApL.

5) Domanda

In merito alla presenza o meno della clausola sociale chiediamo di indicare il numero dei lavoratori attualmente in forza e l'APL che attualmente li somministra; chiediamo, inoltre, di specificare oltre al numero: mansione, livello, monte orario.

Risposta

Si chiarisce che la clausola sociale non trova applicazione nella presente procedura in quanto avente ad oggetto servizio di natura intellettuale. Non si tratta, inoltre, di servizi in continuità con un precedente contratto.

6) Domanda

Chiediamo di specificare a quanto ammontano le spese pubblicazione bando nonché registrazione contratto.

Risposta

Le spese di pubblicazione sono indicate al paragrafo 23 "Aggiudicazione dell'appalto e stipula del contratto" del Disciplinare di gara; le spese di registrazione del contratto saranno quantificabili dalla Committente al momento della stipula del contratto, secondo la normativa vigente.

7) Domanda

Posto che il lavoratore, ai sensi dell'art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015 ss.mm.ii è computato nell'organico dell'Utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro e che, ai sensi dell'art. 35, comma 4 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 co. 5 D.lgs. 81/08 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 etero dirige 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;

Risposta

Si conferma.

8) Domanda

In merito al criterio 5 in tema di Welfare, si chiede conferma che i benefici per i lavoratori siano riferiti esclusivamente al personale di staff (intera popolazione aziendale e figure professionali impiegate nella commessa) e che l'inciso “sia diretto che somministrati” sia un refuso; ed infatti, i lavoratori somministrati non possono avere un trattamento retributivo e normativo (welfare) diverso rispetto a quello dei lavoratori direttamente assunti dall'Utilizzatore e pertanto le misure di welfare che possono essere integrate, a favore dei lavoratori somministrati, sono solo quelle in uso presso l'Utilizzatore.

Risposta

Si conferma quanto previsto al criterio 5 Welfare - “Benefici per i lavoratori (sia diretti che somministrati)” della “Tabella dei criteri discrezionali (D) e tabellari (T) di valutazione dell'offerta tecnica” del Disciplinare di gara, “L'ApL dichiara di aver adottato, ovvero si impegna ad adottare, nei confronti dell'intera popolazione aziendale e delle figure professionali impiegate nella Commessa, entro i primi 2 mesi dalla stipula del contratto e in aggiunta ai requisiti minimi previsti da legge, una o più delle seguenti misure (...)” e pertanto non si deve tener conto di quanto riportato in parentesi “(sia diretti che somministrati)” trattandosi di mero refuso.

9) Domanda

In relazione al criterio 7 in tema di certificazioni possedute che, per quanto attiene alla certificazione ISO45001 in tema di “Sistemi di gestione per la Salute e la Sicurezza sul lavoro”, come previsto all'art. 87 comma 1 del d.lgs. 50.16, sarà valutata alla stessa stregua il possesso di misure equivalenti di garanzia della qualità. Si chiede pertanto conferma che la società in possesso di misure equivalenti che soddisfano le norme di garanzia della qualità richieste dalla certificazione ISO 45001, delle quali ci si rende disponibili in qualsiasi momento a produrre documentazione a supporto, possa dichiarare il possesso di altre prove relative all'impiego di misure equivalenti di garanzia della qualità.

Risposta

Si conferma. Si precisa inoltre, come previsto al paragrafo 15 “Offerta Tecnica” del Disciplinare di gara, che:

“Il concorrente, inoltre dovrà inviare a Sistema:

a) qualora dichiarato il possesso della/e certificazione/i di cui ai criteri tecnici 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 della Tabella di cui al par. 17.1 del Disciplinare, originale o copia conforme all'originale della relativa certificazione. Tale documentazione dovrà essere inserita nell'apposita sezione del Sistema denominata “Documentazione a comprova - Certificazioni” e sarà verificata dalla Commissione sul concorrente collocato in primo in graduatoria;”

Pertanto, se del caso, il concorrente, dovrà inviare a Sistema, al momento della presentazione dell'Offerta tecnica, idonea documentazione a comprova del possesso di misure equivalenti ai sensi dell'articolo 87 comma 1 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i..

10) Domanda

In merito al fabbisogno descritto di personale composto da 66 risorse, rispettivamente per Posizione Economica F2 con 65 unità e F3 con 1 unità, si evidenzia che, se considerati come personale Full Time per 14 mesi, il solo costo del lavoro sarebbe ben più alto della base d'asta; pertanto, si chiede di precisare se il suddetto personale potrebbe essere attivato in momenti diversi durante i 14 mesi (con attivazioni più brevi di 14 mesi) e/o se sono previsti contratti Part Time. La richiesta nasce per avere una stima più precisa dei costi da sostenere relazione alla richiesta di fornire smartphone e SIM.

Risposta

Così come previsto all'articolo 2 S comma 5 del Contratto (Condizioni Speciali), si conferma che il periodo d'impiego della singola risorsa somministrata, durante i relativi 14 mesi di vigenza, potrà variare in funzione delle esigenze specifiche della Committente e tale periodo sarà indicato negli Ordini di Somministrazione emessi durante i suddetti 14 mesi. Potranno dunque essere previste anche attivazioni più brevi, rispetto alla durata contrattuale. Resta fermo che dalla data di scadenza del suddetto Contratto, ogni singolo rapporto lavorativo di somministrazione, qualora ancora in essere, sarà valido fino alla naturale scadenza dello stesso, definita nei singoli Ordini di somministrazione.

Si precisa inoltre che ai sensi del paragrafo 3.2 del Capitolato Tecnico per quanto riguarda smartphone e SIM: "*Tutti gli oneri di noleggio e di gestione derivanti da tale fornitura saranno a carico della Committente e soggette a fatturazione specifica senza applicazione della FEE d'Agenzia offerta dall'ApL.*"

11) Domanda

Capitolato di gara. 3.3 e AQ (Servizi speciali) art. 4 S punto 2.

In ordine agli eventuali maggiori oneri derivanti dalla necessità di osservare la normativa vigente posti a carico dell'aggiudicatario, si evidenzia che gli stessi non potranno riguardare gli aumenti del costo del lavoro.

Difatti, l'art. 23 del D. Lgs. 50/2016 e s.m.i. e l'art. 41 del D Lgs 36.2023 comma 13 disciplina che per i contratti relativi a lavori, servizi e forniture, il costo del lavoro e' determinato annualmente, in 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 piu' rappresentative, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali e ancora al comma 14 nei contratti di lavori e servizi, per determinare l'importo posto a base di gara, la stazione appaltante o l'ente concedente individua nei documenti di gara i costi della manodopera secondo quanto previsto dal comma 13.

Si rammenta, peraltro, che la somministrazione di lavoro viene inserita tra contratti ad alta intensità di manodopera ex art. 50 D Lgs 50.2016 e 108 ex D Lgs 36.2023. Per quest'ultimi la giurisprudenza (Consiglio di Stato, 24.09.2019 n. 6355 - T.A.R. Campania, Napoli, Sez. V, 13 dicembre 2017, n. 5887) è pacifica nel ritenere che il prezzo posto a base di gara non può prescindere da una verifica della reale congruità in relazione alle prestazioni e ai costi per l'esecuzione del servizio[...] pena intuibili carenze di effettività delle offerte e di efficacia dell'azione della Pubblica Amministrazione, oltre che di sensibili alterazioni della concorrenza tra imprese. Nondimeno, anche l'ANAC nelle proprie Linee Guida, e precisamente con delibera n. 20 gennaio 2016 al punto 11, evidenzia come "le stazioni appaltanti, nella determinazione dell'importo a base di gara per l'affidamento dei servizi, non possono limitarsi ad una generica e sintetica indicazione del corrispettivo, ma devono indicare con accuratezza e analiticità i singoli elementi che compongono la prestazione e il loro valore. Le stesse devono procedere già in fase di programmazione alla stima del fabbisogno effettivo in termini di numero di ore di lavoro/interventi/prestazioni e alla predeterminazione del costo complessivo di ciascuna prestazione". In particolar modo per i contratti ad altissima intensità di manodopera come la somministrazione di lavoro, la modifica del costo del lavoro

e l'impossibilità di applicare i nuovi contratti collettivi rende la base d'asta non più congrua e capiente, cagionando una sopravvenuta illegittimità della stessa. Alla luce della disamina in parola, l'Amministrazione non può porre a carico dell'aggiudicatario maggiori oneri derivanti dalla necessità di osservare la normativa vigente, anche se successivi alla stipula del Contratto. Si invita a rettificare.

Risposta

Si chiarisce che gli eventuali aumenti contrattuali derivanti da rinnovo di CCNL del "Comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri" non saranno a carico dell'aggiudicatario. La Committente, infatti, è tenuta a corrispondere all'ApL il Totale Costo Orario sulla base di quanto definito al par. 3.2 del Capitolato Tecnico e la Fee d'Agenzia, così come indicato all'art. 14 S "Fatturazione e Pagamento" del Contratto, ivi inclusi pertanto eventuali aumenti contrattuali.

12) Domanda

Condizioni generali. ARTICOLO 16 G TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI. Si evidenzia che nel rapporto di somministrazione, ciascuna parte agisce in qualità di titolare autonomo dei dati rispettivamente trattati. Si invita pertanto a rettificare.

Risposta

Si veda risposta al quesito n. 2

13) Domanda

AQ (Servizi speciali) art. 8 S punto 6. Si chiede di rettificare quanto contenuto precisando che la sostituzione di una risorsa e la risoluzione del contratto di lavoro potrà aver luogo solo per mancato superamento del periodo di prova o a seguito di un procedimento disciplinare con licenziamento per giusta causa.

Risposta

Si conferma quanto previsto all'articolo 8 S, comma 6, il quale prevede che: *"Nel caso in cui le prestazioni del lavoratore somministrato e/o dei componenti del Gruppo di Lavoro (cfr. paragrafo 5 del Capitolato Tecnico) non fossero conformi/idonee alla perfetta esecuzione delle attività oggetto del presente Contratto ovvero a quanto richiesto dalla Committente, ovvero nel caso in cui la permanenza di una risorsa fosse, ad insindacabile giudizio della Committente, ritenuta incompatibile con le mansioni da svolgere, l'Impresa sarà tenuta, con ogni onere a suo carico, a procedere alla relativa sostituzione della/e risorsa/e senza oneri aggiuntivi per la Committente entro il termine di 3 (tre) giorni lavorativi, o nel diverso termine eventualmente indicato dalla Committente, pena l'applicazione delle penali di cui al successivo articolo 12 S del presente Contratto."*

14) Domanda

AQ (Servizi speciali) art. 12 S.

- A. Si chiede di rettificare specificando che la comminazione delle penali, preceduta da regolare contraddittorio tra le parti, avverrà mediante apposita nota di debito e non attraverso la compensazione dei compensi dovuti all'agenzia.
- B. Si chiede, inoltre, di puntualizzare che, al di fuori dei casi di dolo o colpa grave, le pretese risarcitorie non potranno riguardare danni indiretti o perdite di profitto e comunque non dovranno eccedere (singolarmente o congiuntamente considerate) il valore del valore del corrispettivo previsto a favore dell'agenzia.

Risposta

- A. Si conferma quanto previsto all'articolo 12 S comma 19 del Contratto - Condizioni Speciali. Si segnala che il contraddittorio è garantito e disciplinato al medesimo articolo 12 S, comma 16 del Contratto - Condizioni Speciali.
- B. Posto che il quesito non è chiaro, si rimanda a quanto previsto dall'art. 8 G del Contratto – Condizioni Generali, nonché alle altre specifiche previsioni anche previste dal Contratto – Condizioni Speciali.

15) Domanda

AQ (Servizi speciali) art. 17 S. Forza Maggiore. Si chiede di rettificare specificando che l'ente dovrà rimborsare 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

Si conferma quanto previsto dall'art. 17 S del Contratto – Condizioni Speciali.

16) Domanda

Condizioni generali art. 8 G. si chiede di eliminare la previsione secondo cui resta ferma l'intera responsabilità del Fornitore anche per danni coperti o non coperti e/o per danni eccedenti i massimali assicurati dalle polizze di cui al precedente comma 2.

Risposta

Si conferma quanto previsto dall'art. 8 G del Contratto – Condizioni Generali.

17) Domanda

art. 8 G del Contratto – Condizioni Generali: Si chiede conferma che la clausola troverà applicazione nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa di settore secondo cui la responsabilità civile in tali fattispecie di affidamento è, ex lege, prevista in capo al solo Utilizzatore per quanto concerne i danni arrecati a terzi dal lavoratore somministrato nell'esercizio delle sue mansioni, intendendosi per terzo qualsiasi soggetto diverso dal lavoratore medesimo (art. 35, comma 7, d.lgs. n. 81/2015). In capo all'ApL sussiste, invece, la responsabilità per i danni diretti cagionati dai propri dipendenti diretti nell'espletamento delle attività oggetto dell'appalto e qualora imputabili a titolo di dolo e/o colpa grave. Giova, altresì, rammentare che le SA non possono procedere con una distribuzione degli oneri risarcitori differente da quella prevista dal legislatore per il contratto di somministrazione e, di conseguenza, non possono richiedere alle APL la stipula di polizze assicurative con coperture diverse e/o più ampie. (cfr. Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007).

Risposta

Si conferma quanto previsto dall'art. 8 G del Contratto – Condizioni Generali, fermo il rispetto della normativa di settore vigente.

18) Domanda

art. 9 G del Contratto – Condizioni Generali: Si chiede l'importo a cui ammontano le spese contrattuali.

Risposta

Le spese di registrazione del contratto saranno quantificabili dalla Committente al momento della stipula del contratto, secondo la normativa vigente.

19) Domanda

art. 11 G del Contratto – Condizioni Generali: 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 D. Lgs. 81/15).

Risposta

Si veda risposta al quesito n. 3.

20) Domanda

art. 14 G del Contratto – Condizioni Generali: Si segnala che le Agenzie per il Lavoro, con riferimento al servizio di somministrazione di lavoro, trattano i dati dei candidati e dei lavoratori somministrati in qualità di Titolari del Trattamento dei Dati ai sensi dell’art. 4.7 del Reg. UE 679/2016. Ne deriva, dunque, che le Agenzie per il Lavoro e l’ente Utilizzatore saranno ciascuno Titolare autonomo del trattamento ognuno per il proprio ambito di competenza e per esigenze e finalità diverse. Questo perché l’APL non ha accesso ai dati di cui l’azienda utilizzatrice è titolare. I dati trattati dai lavoratori in somministrazione, infatti, rimangono nel controllo e nella gestione dell’utilizzatore che fornisce ai lavoratori somministrati gli stessi strumenti di lavoro di cui sono dotati i dipendenti diretti e li sottopone alle medesime procedure, anche in tema di protezione dei dati personali. Si chiede conferma dell’applicazione normativa sopra delineata.

Risposta

Si veda risposta al quesito n. 2.

21) Domanda

art. 4 S comma 3 del Contratto – Condizioni Speciali: Si chiede conferma che la Stazione appaltante applicherà la disciplina di settore secondo cui sussiste in capo all’utilizzatore, con riferimento ai lavoratori somministrati, 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 secondo il combinato disposto del citato art. 35 comma 4 D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.mm.ii. nonché l’obbligo di informare e formare i lavoratori sui rischi specifici dotandoli anche dei dispositivi di protezione individuali in quanto il lavoratore somministrato è equiparato, a tutti gli effetti, ai lavoratori dipendenti. Sarà, di conseguenza, l’utilizzatore a rispondere della violazione degli obblighi di sicurezza e tutela sul luogo di lavoro, atteso che solo a quest’ultimo soggetto compete un effettivo controllo dei lavoratori somministrati nonché l’onere di osservare le disposizioni in materia di sicurezza, tutela della salute e prevenzione degli infortuni. 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 e tutte le relative responsabilità.

Risposta

Si veda risposta al quesito n. 7.

22) Domanda

art. 12 S del Contratto – Condizioni Speciali: Si chiede conferma che in caso di applicazione delle penali sarà garantito il previo contraddittorio scritto tra le Parti e che il relativo importo non sarà decurtato dalla parte di fattura costituente il rimborso del costo del lavoro.

Risposta

Si veda risposta al quesito n. 14 A.

23) Domanda

- 1) Relativamente alla clausola sociale, nonché in applicazione del principio di trasparenza che guida una procedura ad evidenza pubblica, si chiede a codesta Spett.le Stazione Appaltante di comunicare, al fine di permettere agli operatori economici le migliori valutazioni, se sarà applicata la clausola sociale e nel caso di risposta affermativa, si chiede di conoscere: A) la durata/scadenza dei contratti attualmente in essere dei lavoratori somministrati; B) Tipologia dei contratti in essere per i lavoratori somministrati, se a tempo determinato o indeterminato; C) Anzianità di servizio del personale somministrato attualmente impiegato; D) di conoscere la percentuale di assenteismo dei lavoratori somministrati; E) quant'altro possa risultare utile per tali valutazioni;
- 2) Si chiede a codesta spettabile Stazione Appaltante, rispetto alle ferie e ai permessi goduti, laddove il lavoratore somministrato non ne usufruisca se potranno essere fatturati.
- 3) Si chiede di confermare, in applicazione del principio della parità di trattamento tra i lavoratori diretti delle Agenzie per il lavoro e i somministrati, che il criterio n. 5 della Tabella dei criteri discrezionali (D) e tabellari (T) di valutazione dell'offerta tecnica, di cui all'art. 17.1 del Disciplinare, che debba essere inteso come unicamente applicabile ai lavoratori diretti dell'APL. Ai lavoratori somministrati infatti verranno applicate le stesse condizioni previste dal ccnl richiesto e quindi pari condizioni rispetto a quelle dei dipendenti di questo spett.le Ente.

Risposta

- 1) Si veda risposta al quesito n. 5.
- 2) Si chiarisce che:
 - le ferie e permessi goduti durante il periodo di somministrazione saranno oggetto di fatturazione specifica e distinta con applicazione della FEE d'Agenzia offerta dall'ApL e fatturate/i al costo dell'ora ordinaria (v. par. 3.2 del Capitolato Tecnico);
 - il Rateo Ferie non godute è ricompreso nel Totale Costo Orario (v. par. 3.2 e Allegato "A" al Capitolato Tecnico).
- 3) Si veda risposta al quesito n. 8.

24) Domanda

- A. Rispetto ai criteri tabellari 5.1, 5.2 e 5.3, si chiede alla Stazione Appaltante se i servizi richiesti possono rientrare nelle tutele previste dal fondo di categoria Ebitemp.
- B. Rispetto al criterio tabellare 6.2, si chiede alla Stazione Appaltante se è possibile dichiarare il possesso della dichiarazione ISO 45001, anche in caso di possesso di documentazione equipollente che ricalca i Sistemi di gestione per la Salute e la sicurezza sul lavoro.
- C. In merito al criterio 3.1 del Capitolato tecnico, si chiede alla Stazione Appaltante se è richiesta una certificazione/livello specifica relativa alla conoscenza parlata e scritta della lingua inglese.

Risposta

- A. Si veda risposta al quesito n. 8
- B. Si veda risposta al quesito n. 9
- C. Come specificato al par. 3.1: "in ragione della dimensione internazionale dell'evento G7, potrebbe essere richiesto [...] di essere in possesso di una conoscenza parlata e scritta della lingua inglese adeguata a ricoprire i rispettivi incarichi, anche mediante la richiesta di una specifica certificazione del QCER o equivalente, nella "Richiesta preliminare di Avvio del Servizio".

25) Domanda

Si chiede conferma relativamente ai gg di ferie ed ex fs annui considerati nelle tabelle di costo da Capitolato che le stesse siano pari a 180 h e 32 h.

Risposta

Si conferma.

26) Domanda

A. Sulla clausola sociale:

L'art. 31 del CCNL per la Categoria Agenzie per il Lavoro prescrive l'applicazione della c.d. Clausola Sociale, 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. Anche l'art. 50 del D.lgs. 50/20216 e ss.mm.ii. prevede l'applicazione della clausola sociale indipendentemente dal fatto che l'appaltatore "uscente" sia o meno una Agenzia per il lavoro.

Sulla base di tali obblighi, si chiede cortesemente di conoscere:

- Il numero dei lavoratori oggi attivi con contratto di somministrazione,
- L'inquadramento di tali lavoratori, con evidenza dei profili professionali, delle mansioni e delle quantità di lavoratori rispetto alla tipologia di profilo e mansione
- 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 e
- L'attuale fornitore.

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 concurrentium, 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.

Infatti, come sancito dal Consiglio di Stato nel succitato parere "Potrebbe poi trattarsi, e sarà la regola per la maggior parte di esse, di informazioni di cui è in possesso solo l'imprenditore uscente: per questi dati, è rintracciabile nel sistema un obbligo di renderli noti che prescinde da specifiche previsioni contrattuali. (...) consente di individuare obblighi di

informazione e di protezione non solo nei confronti della controparte, ovvero della stazione appaltante, ma anche di terzi qualificati. E' pertanto possibile ricavare un obbligo dell'impresa uscente direttamente nei confronti dei terzi interessati sussumendolo nella nota categoria generale degli obblighi di protezione nei confronti di terzi".

Peraltro, qualora la Stazione Appaltante non fosse in possesso delle informazioni richieste dalla Scrivente, ben potrà richiederle al fornitore uscente che sarà obbligato a rilasciarle anche alla luce del fatto che si tratta "di obblighi per i quali è configurabile anche una specifica sanzione, dato che il loro ingiustificato inadempimento potrebbe integrare gli estremi del grave illecito professionale di cui all'art. 80 comma 5 lettera c) del Codice dei contratti, e comunque essere valutato ai fini di un'esclusione dall'elenco degli imprenditori invitati alla gara"(cfr. parere n. 2703/2018 del 21.11.2018 del Consiglio di Stato sulle linee Guida ANAC relative alla clausola sociale).

B. Sull'ulteriore fabbisogno:

Oltre ai lavoratori attualmente contrattualizzati dal fornitore uscente e quindi interessati da clausola sociale, si chiede cortesemente di conoscere l'eventuale ulteriore fabbisogno di profili professionali, le quantità per ciascun profilo e le relative tempistiche di richiesta (ossia se e quante risorse saranno richieste nell'immediatezza o se le richieste verranno dilazionate nel tempo), fermo che trattasi di indicazione non vincolante. L'informazione appena richiesta è necessaria al fine di predisporre il miglior progetto tecnico in riferimento alla Sezione relativa alla selezione del personale, oltre che per ponderare la migliore offerta economica, tenendo in considerazione anche i costi indiretti connessi alla selezione di personale.

Risposta

A. Si veda risposta al quesito n. 5

B. Si rimanda al par. 3.1 del Capitolato Tecnico.

27) Domanda

Sui buoni pasto:

In relazione a quanto previsto dall'art.3.2 del Capitolato con riguardo ai buoni pasto, si chiede cortesemente di conoscere il relativo importo unitario, nonché la tipologia (cartaceo/elettronico).

Risposta

La tipologia e il valore dei buoni pasto sarà comunicata dalla Committente in fase di esecuzione contrattuale. Resta fermo quanto previsto al par. 3.2 del Capitolato Tecnico: *"se maturati ai sensi della normativa vigente per il C.C.N.L. comparto Presidenza del Consiglio, saranno erogati dall'Agenzia, fatto salvo il rimborso da parte della Committente."*

28) Domanda

Sulle trasferte:

In relazione a quanto previsto dall'art.3.2 del Capitolato con riguardo alle trasferte, si chiede cortesemente di sapere se siano previste esclusivamente nel territorio nazionale o anche all'estero e con quale frequenza.

Risposta

Il dato richiesto non risulta ad oggi determinabile, poiché dipendente da eventuali esigenze organizzative e di coordinamento che saranno effettivamente definite solo durante il periodo di espletamento del servizio. Resta fermo quanto previsto al par. 3.2 del Capitolato Tecnico: eventuali trasferte *"saranno oggetto di fatturazione specifica e distinta senza applicazione della FEE d'Agenzia offerta dall'ApL"*.

29) Domanda

Sui pagamenti:

Si chiede cortese conferma che il pagamento delle fatture emesse dall'Agenzia per il Lavoro aggiudicataria verrà effettuato dalla Stazione Appaltante Consip S.p.A. a socio unico.

Risposta

Non si conferma. Il pagamento sarà effettuato all'ApL aggiudicataria dalla Committente Presidenza del Consiglio dei Ministri – Delegazione italiana per la Presidenza Italiana del G7.

Divisione Sourcing Sanità, Beni e Servizi

La Responsabile

(D.ssa Roberta D'Agostino)
