

Gara a procedura ristretta ai sensi dell'art. 61 D.Lgs 50/2016 per l'affidamento di servizi di somministrazione di lavoro a tempo determinato e servizi connessi per la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Delegazione per l'Organizzazione della Presidenza Italiana del Gruppo dei Paesi più industrializzati - ID 1829.

CHIARIMENTI

I chiarimenti sono visibili sui siti www.acquistinretepa.it - www.consip.it

1) Domanda

L'offerta economica dovrà riportare la Fee d'Agenzia in termini percentuali o la riduzione percentuale della Fee d'Agenzia posta a base d'asta ?

Risposta

L'Offerta Economica dovrà riportare la Fee d'Agenzia, espressa in termini percentuali, da applicare sul costo orario.

2) Domanda

Il Capitolato - pg. 6 - riporta:

Nel Costo Orario non sono compresi, altresì, i seguenti elementi, che saranno oggetto di fatturazione separata, senza applicazione della Fee d'agenzia (come meglio specificato nel successivo par. 7):

a) Assenze legittime

b)

c)

Nel par. 7) viene invece riportata la seguente modalità di fatturazione:

Successivamente a pg 16

3) Fattura separata

- riferimento al n. di protocollo del Contratto, all'Ordine di Somministrazione e al nominativo del prestatore di lavoro;
- numero di CIG;
- elementi oggetto di fatturazione separata di cui al par. 5 del presente Capitolato Tecnico;
- l'importo imponibile ai fini dell'I.R.A.P.;
- Fee d'Agenzia;
- IVA sulla fee d'Agenzia;
- totale fattura con IVA;

Si chiede pertanto di chiarire se la Fee d'Agenzia deve o meno applicarsi anche alle ore da inserire nella Fattura separata (Assenze legittime, festività infrasettimanali, etc...)

Risposta

Il riferimento alla "Fee d'Agenzia" al paragrafo 7.3 del Capitolato Tecnico rappresenta un mero refuso. Si precisa che la Fee d'Agenzia non sarà applicata a quanto indicato a pag. 6 del Capitolato Tecnico, ovvero a:

- a) assenze legittime previste ai sensi di Legge e disciplinate dal C.C.N.L. (malattia, infortunio, maternità, permessi elettorali, permessi per motivi di studio, congedi straordinari, permessi per lutto, permessi sindacali ecc.) e non comprese sopra (nel Costo Orario);
- b) eventuali festività infrasettimanali ricadenti nel periodo (si considera festività infrasettimanale solo quella ricadente in una giornata compresa tra il lunedì e il venerdì. La festività infrasettimanale coincidente con il sabato e con la domenica viene assorbita rispettivamente dal riposo non festivo e dal riposo domenicale);
- c) quota dei ratei di retribuzione maturati su ferie e permessi nel momento in cui questi sono goduti dal lavoratore nel corso del contratto di somministrazione;
- d) trasferte fuori sede/missione (Circolare Presidenza del Consiglio - DIPRU 004851P-3.1.15 dell'8 febbraio 2012);
- e) buoni Pasto, i quali, 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 del Committente.

3) Domanda

Il costo da voi riportato di € 21,09 ci sembra inferiore rispetto al Costo sostenuto dalle APL in funzione della normativa attuale. Elenchiamo le voci di costo orario:

Retribuzione base oraria mensile	€ 9,46	retribuzione mensile	€ 1.557,30
Retribuzione Oraria Indennità di Comparto	€ 3,34	retribuzione mensile	€ 550,00
Rateo Tredicesima	€ 0,79	calcolata su Retribuzione mensile	
Rateo Ferie	€ 1,17	Ore ferie 180	
Rateo ex festività	€ 0,21	Ore ex festività 32	
TOTALE	€ 14,97		
T.F.R.	€ 1,03		
INPS	€ 4,29	28,68% su TOTALE	
ASPI	€ 0,21	1,4 % su TOTALE	
Premio Inail	€ 0,08	5 per mille su TOTALE	

Formatemp	€ 0,60	4% su TOTALE
EbiTemp	€ 0,03	0,2 % su TOTALE
TOTALE COSTO ORA	€ 21,21	

Chiediamo quindi di illustrare il Vs. modello di calcolo in modo da poter eventualmente modificare il costo orario da noi elaborato.

Risposta

Gli operatori economici dovranno calcolare il costo orario definitivo sulla base di quanto indicato e previsto nel CCNL applicabile, indipendentemente dal modello di calcolo adottato.

4) Domanda

Salve,

sono, le scrivo per un chiarimento in merito alle scadenze del bando con il cig 6800144858. Non riesco a capire se sono ancora in tempo per presentare la manifestazione di interesse (la scadenza per mandare la domanda al Sistema è al 10/10 o al 05/09?).

Risposta

La scadenza per l'invio delle manifestazioni di interesse è avvenuta lo scorso 05/09/2016. Il termine del 10/10/2016 rappresenta la data di scadenza delle offerte fissata per gli operatori che hanno superato la fase di prequalifica.

5) Domanda

Spett.le Ente,

in relazione ai documenti di gara segnaliamo le seguenti osservazioni:

CAPITOLATO TECNICO

Art. 6.1 pag. 10 "Committente provvede ad informare l'Agenzia in merito alla rilevazione e valutazione di rischi sui luoghi di lavoro. A sua volta l'Agenzia provvede, sulla base di tali informazioni, ad informare e formare a proprie spese i prestatori di lavoro..." segnaliamo che dalla lettura dell'art 35 comma 4 del Dlgs 81/2015 nascono due considerazioni :

- La prima attiene all' obbligo di informazione, formazione e addestramento. Il legislatore, rispetto a tale obbligo, non a caso, precisa che il "contratto di somministrazione **puo'** prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore". La ratio della disposizione è facilmente intuibile e pienamente condivisibile. Infatti, è nell'impresa utilizzatrice che deve individuarsi il soggetto che, disponendo concretamente del potere direttivo e di organizzazione dei fattori produttivi in cui viene prestato il lavoro, è in grado di dare un effettivo contenuto alle disposizioni in tema di tutela della salute del lavoratore. Solo l'impresa utilizzatrice può, infatti, adottare misure ed assumere provvedimenti che, tenendo conto della particolarità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica, siano necessarie per la tutela dell'integrità fisica del lavoratore somministrato.

- La seconda attiene agli obblighi di prevenzione e protezione. L'abrogazione dell'art 3 comma 5 del D.lgs. 81/2008 va letta e ricondotta al preciso intento del legislatore di razionalizzare e semplificare il quadro normativo in vigore prima del Jobs Act. Tant'è che il legislatore ha riproposto nel citato art. 35 comma 4 la disposizione che individua nell'utilizzatore il soggetto tenuto ad osservare "nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui e' tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti." Peraltro identica impostazione è rinvenibile anche nella direttiva Europea n°91/383 del 25.06.1995 che all'art.8 stabilisce il principio in

forza del quale l'impresa utilizzatrice è direttamente responsabile delle condizioni di esecuzione del lavoro connesse alla sicurezza, igiene e salute durante il lavoro temporaneo.

Pertanto la formazione specifica riteniamo non possa essere posta a carico e a spese del somministratore, chiediamo di rivedere l'articolo

Risposta

Non si ritiene di modificare la previsione in parola, la cui disciplina è d'altronde in linea con quanto previsto dal comma 4, primo periodo dell'art. 35 del d.lgs n. 81/2015.

Art 6.1 pag. 11 "Committente è esonerato da ogni responsabilità per danni, infortuni ed altro che dovesse accadere per qualsiasi causa ai prestatori di lavoro somministrati...." Rispetto tale affermazione segnaliamo che l'esecutore del contratto non dovrebbe essere chiamato a rispondere per qualsiasi danno se non dipendente da fatti a lui imputabili con certezza di diritto.

Risposta

Sono a carico dell'agenzia tutti gli oneri in materia di infortuni e malattie professionali, che sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. Resta inteso che il committente sarà responsabile per eventuali danni derivanti da suo dolo o colpa grave così come inderogabilmente previsto dal codice civile.

SCHEMA DI CONTRATTO QUADRO
CONDIZIONI SPECIALI

ART 4.3 rispetto alla manleva si chiede gentile conferma che, per quanto riguarda i somministrati, le norme e prescrizioni tecniche, di sicurezza e sanitarie vigenti sono in capo all'utilizzatore ex art 34 c. 3 D. Lgs 81/15 e pertanto non può essere posta a carico dell'Agenzia l'obbligo della loro osservanza, se non quelle riferite ai dipendenti diretti dell'agenzia.

Risposta

La previsione è da intendersi nel senso che l'agenzia di somministrazione dovrà manlevare e tenere indenne l'utilizzatore da tutte le conseguenze derivanti dalla violazione, da parte dei lavoratori somministrati, delle norme e prescrizioni tecniche, di sicurezza e sanitarie vigenti.

Art 4.5 chiediamo cortesemente a quali verifiche si riferisce l'ente, considerata la particolarità del servizio

Risposta

La previsione è riferita alle verifiche di conformità che la committente avrà facoltà di condurre nel corso dell'esecuzione del contratto al fine di verificare il corretto adempimento, da parte dell'agenzia di somministrazione, di tutte le obbligazioni derivanti dal contratto.

CONDIZIONI GENERALI

Art. 6.1 si ricorda che la responsabilità verso terzi è in capo all'utilizzatore ex art 35 c.7 D. Lgs 81/15

Risposta

La disposizione normativa prevale sulla previsione contrattuale, ferma restando l'applicazione di eventuali obblighi di manleva previsti a carico dell'agenzia di somministrazione.

Art 9 chiediamo se possibile che in caso di recesso vengano fatti salvi i contratti in essere fino alla loro naturale scadenza, fermo il diritto del lavoratore a prestare la sua opera sino alla scadenza contrattuale

Risposta

Alla committente spetta il diritto di recesso ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 109 del d.lgs n. 50/2016. In caso di esercizio di tale diritto, vale quanto previsto ex art. 9G, comma 5, dello schema di contratto quadro – condizioni generali, con ogni relativo effetto sui singoli rapporti di somministrazione.
