GARA A PROCEDURA APERTA PER L'AFFIDAMENTO DI SERVIZI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO PER SOGEI S.P.A.
ID 2257

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

***

CHIARIMENTI

1. Domanda

1) Nel calcolo del costo orario, sono state considerate anche le ore di assenteismo per malattie, maternità, infortunio, oppure sono costi che dovrà sostenere l'agenzia?
2) Le spese per le visite mediche saranno a carico della stazione appaltante?
3) È prevista l'applicazione della clausola sociale? in caso di riposta affermativa, sarebbe possibile conoscere il numero delle risorse, con la relativa tipologia contrattuale (T.D. o Staff Leasing) e livello d'inquadramento?
4) È possibile ricevere una copia delle tabelle retributive?
5) È possibile conoscere la pat ed i tassi inail?
6) Per quanto concerne la relazione tecnica, i cv ed eventuali slide o percorsi formativi, concorrono al raggiungimento del limite delle 25 pagine, oppure possono essere allegati separatamente?

Risposta

1) Nel totale costo orario non sono comprese le assenze legittime previste ai sensi di Legge e dal CCNL Metalmeccanico. Pertanto, in caso di assenza del lavoratore per malattia, infortunio, congedo per maternità, congedo parentale ed altri permessi ed assenze legittime, nessun corrispettivo è dovuto all'Agenzia, la quale dovrà retribuire il lavoratore somministrato, in applicazione delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, senza pertanto che residui a carico di Sogei alcun onere aggiuntivo a qualsiasi titolo richiesto. Tali eventuali oneri si ritengono pertanto compensati dalla FEE offerta, che si intende pertanto remunerativa del rischio di impresa dell'agenzia aggiudicataria.
2) La visita medica, da erogare in caso di offerta del criterio premiante "4.1 Visita di sorveglianza", fa riferimento specificamente alla visita preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica. Gli eventuali costi sono pertanto a carico dell'Agenzia. Sogei si farà successivamente carico delle visite periodiche in base alla frequenza stabilita dal proprio medico competente.
3) Non è prevista l'applicazione della clausola sociale.
4) In merito al trattamento retributivo/contributivo si rimanda al par. 5 del Capitolato Tecnico, al vigente CCNL Metalmeccanico e agli accordi integrativi di secondo livello disponibili sul sito www.sogei.it.
5) Vedasi risposta precedente.
6) Come definito nell'Allegato 10 "Schema di offerta tecnica", a cui si rimanda integralmente, la Relazione Tecnica: "*(i) dovrà essere presentata con font libero non inferiore al carattere 10; (ii) dovrà rispettare lo "Schema di risposta" di seguito riportato; (iii) dovrà essere contenuta entro le 25 pagine, compresa la sezione "Presentazione e descrizione offerente"".* Inoltre, "*nel caso in cui il Concorrente produca documentazione aggiuntiva, quest'ultima non sarà sottoposta a valutazione*". Pertanto, i cv e le eventuali slide o percorsi formativi, concorrono al raggiungimento del limite delle 25 pagine fissato nel suddetto Allegato 10 "Schema di offerta tecnica".

2. Domanda

Si richiede se è possibile pubblicare, tra gli atti di gara, l'Istanza di partecipazione (Allegato 2) e la Dichiarazione integrativa (Allegato 2-bis) in formato editabile (formato word).

Risposta

Si è provveduto all'integrazione della cartella "Moduli di dichiarazione" con la pubblicazione degli Allegati 2 e 2bis.

3. Domanda

Si chiede a Codesta Stazione Appaltante di confermare che in relazione alla PROCEDURA APERTA PER L'AFFIDAMENTO DI SERVIZI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO PER SOGEI S.P.A. ID 2257 che troverà applicazione la previsione di cui all'art. 31 del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro e per l'effetto si chiede di conoscere:

- il nominativo dell'attuale fornitore
- il numero attuale dei lavoratori in somministrazione
- se tra i lavoratori inviati in somministrazione vi siano lavoratori assunti a tempo indeterminato da parte dell'attuale fornitore.

Risposta

Si fa presente che con riferimento alle procedure di affidamento di appalti pubblici, l'art. 50 co. 1 del D.lgs. 50/2016 dispone quanto segue: "*1. Per gli affidamenti dei contratti di concessione e di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, con particolare riguardo a quelli relativi a contratti ad alta intensità di manodopera, i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti inseriscono, nel rispetto dei principi dell'Unione europea, specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, prevedendo l'applicazione da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi di settore di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. I servizi ad alta intensità di manodopera sono quelli nei quali il costo della manodopera è pari almeno al 50 per cento dell'importo totale del contratto.*". Ne consegue che l'obbligatorietà riferibile all'inserimento della clausola sociale nell'ambito della procedura di gara non trova applicazione nel caso di appalti aventi ad oggetto "servizi di natura intellettuale", quale quello in oggetto.
Si veda a tal proposito quanto descritto Disciplinare di gara al par. 3 secondo cui: "*I servizi oggetto della presente procedura di gara sono da intendersi servizi di natura intellettuale*".

4. Domanda

Si chiede di precisare quante risorse con la mansione di PRODUZIONE SOFTWARE e quante con la mansione di ADDETTO SERVIZI VARI saranno richieste, nonché di specificare le mansioni che saranno attribuite all'ADDETTO SERVIZI VARI".

Risposta

Non è possibile precisare il numero delle risorse che verranno eventualmente richieste in corso di esecuzione contrattuale da Sogei S.p.A. Come definito al par. 3.1 dell'Allegato 5 – Capitolato Tecnico "*Data l'oggettiva impossibilità di predeterminare l'entità del servizio in termini di numero e tipologia dei profili professionali da fornire, nonché la durata di ciascuna missione, tale strumento contrattuale è volto a consentire l'utilizzo temporaneo di personale appartenente a ruoli e qualifiche professionali diverse, per esigenze straordinarie di specifiche categorie lavorative che non possono essere*

soddisfatte con il personale in servizio, oltre che per eventuali altre esigenze non prevedibili e contingenti, così come previsto dalla normativa vigente in materia."

A puro titolo indicativo, si riportano di seguito le mansioni che saranno attribuite all'ADDETTO SERVIZI VARI: mansioni operative e di servizio tipiche delle aree amministrative, di segreteria o di servizi generali.

5. Domanda

Con riferimento all'art. ARTICOLO 8 G DANNI, RESPONSABILITÀ CIVILE E, OVE APPLICABILE, POLIZZA ASSICURATIVA delle condizioni generali, si precisa che ai sensi dell'art. 35, comma 7 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 e, pertanto, alcun danno potrà essere addebitato al contraente aggiudicatario. Si chiede quindi conferma che la previsione di cui sopra si riferisca solo ed esclusivamente ad eventuali danni direttamente imputabili ai dipendenti diretti dell'aggiudicatario e non anche a quelli causati dai lavori somministrati.

Risposta

Si precisa che l'articolo 8 del Contratto – Condizioni Generali, fa riferimento alla responsabilità di carattere generico nei rapporti tra Committente e futuro aggiudicatario. Si conferma, a tal riguardo, che la responsabilità del Fornitore si riferisce solo ed esclusivamente ad eventuali danni direttamente imputabili ai propri dipendenti diretti e non anche a quelli causati dai lavoratori somministrati e si rinvia per il regime di operatività delle coperture assicurative agli Allegati 13 A e 13 B – Condizione di Assicurazione.

6. Domanda

Con riferimento alle previsioni di cui agli articoli ARTICOLO 11 G RECESSO e ARTICOLO 17 G RISOLUZIONE delle condizioni generali il recesso e/o la risoluzione non potranno comportare l'automatica risoluzione del contratto e non solleveranno 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. 45 CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro).

Risposta

Ferma l'osservanza della normativa vigente in materia e quanto previsto nel Contratto (Condizioni speciali), nel paragrafo dedicato alle "Premesse": "il *contratto si compone di due parti "Condizioni generali del contratto"* e *"Condizioni speciali del contratto" (…) in caso di discordanza tra quanto previsto nelle presenti Condizioni Speciali del Contratto e quanto contenuto nelle Condizioni Generali del Contratto, prevarranno le previsioni contenute nelle presenti Condizioni Speciali del Contratto,* si conferma che i contratti di somministrazione di lavoro si concluderanno comunque alla loro scadenza naturale e che l'Amministrazione rimborserà 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.

7. Domanda

Con riferimento alla previsione di cui all'ARTICOLO 4 G OBBLIGHI DI RISERVATEZZA delle condizioni generali si precisa che, in considerazione della previsione di cui all'art. 30 D. Lgs. 81/15 (Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.) sarà onere dell'azienda utilizzatrice vigilare sul rispetto delle norme sulla tutela della riservatezza da parte dei lavoratori somministrati. All'aggiudicatario potrà essere infatti imputato solo un onere di tipo informativo nei confronti dei lavoratori somministrati.

Risposta

Quanto previsto nella Documentazione di gara in merito agli Obblighi di Riservatezza a cui è tenuto il Fornitore, trova piena applicazione in quanto tratta prevalentemente il tema della riservatezza delle informazioni. L' art. 4 G infatti, prevede che "*l'impresa ha l'obbligo, pena la risoluzione del contratto e fatto salvo il diritto al risarcimento dei danni subiti dalla Committente, di mantenere riservati per tutta la durata del contratto e, per i cinque anni successivi alla cessazione di efficacia del rapporto contrattuale, i dati, le notizie e le informazioni in ordine alle attività svolte in adempimento del presente appalto, nonché quelli relativi alle attività svolte dalla Committente e/o dall'Amministrazione di cui sia, comunque, venuta a conoscenza nel corso di esecuzione del contratto stesso. (…)L'impresa è responsabile per l'esatta osservanza, da parte dei propri dipendenti, consulenti e collaboratori, nonché dei propri eventuali subappaltatori e dei dipendenti, consulenti e collaboratori di questi ultimi, degli obblighi di riservatezza di cui al primo comma e, pertanto, si impegna a non eseguire ed a non permettere che altri eseguano copie, estratti, note o elaborazioni di qualsiasi atto o documento di cui sia venuta in possesso in ragione dell'incarico affidatole con il contratto.*"

8. Domanda

Con riferimento alle previsioni di cui all'art. 16 G TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI e 16 S:

PRIVACY E SUBINGRESSO NEL CONTRATTO del contratto, si rende necessario precisare che la caratteristica principale della Somministrazione di lavoro (servizio richiesto nell'ambito della presente procedura) è quella per cui il lavoratore - pur essendo formalmente dipendente dell'Agenzia per il Lavoro che gestisce ogni aspetto amministrativo del rapporto - opera, in concreto, nell'ambito dell'organizzazione dell'impresa utilizzatrice in cui si inserisce "nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo" di quest'ultima (Art. 30 D.lgs 81/2015).

Il personale somministrato agisce, quindi, sotto la diretta autorità dell'impresa utilizzatrice che, in qualità di Titolare del trattamento dei dati personali gestiti presso le proprie strutture, è tenuta ai sensi della normativa privacy a nominare ed istruire il personale somministrato che tratterà dei Dati Personali.

Per definizione (art. 4, par.1, n.8 e art. 28 Reg.UE 2016/679), infatti, il Responsabile del Trattamento è "la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento".

Non avendo, pertanto, l'aggiudicatario alcun tipo di controllo sui lavoratori (dei quali è solo datore di lavoro formale), e quindi sui dati stessi che vengono trattati, non è ipotizzabile che allo stesso venga imputata la responsabilità in merito alle modalità del trattamento dei dati ed alla compliance con la nuova normativa europea in tema di dati personali.

I dati trattati dai lavoratori in somministrazione, infatti, rimangono nel controllo e nella gestione dell'utilizzatore in qualità di titolare del trattamento, che dota i lavoratori somministrati degli stessi strumenti di lavoro di cui sono dotati i dipendenti diretti e li sottopone alle medesime procedure, anche in tema di data protection.

Quindi, i trattamenti, le procedure di sicurezza e le tutele richieste dal Regolamento per i dati trattati dai lavoratori somministrati dovranno essere gestiti da parte dell'utilizzatore, direttamente, analogamente a quanto fatto, nella sua qualità di titolare del trattamento, con i suoi dipendenti diretti.

Si chiede pertanto a Codesta Stazione Appaltante conferma che non troveranno applicazione le previsioni inerenti l'eventuale Nomina a responsabile dell'aggiudicatario.

Risposta

Si rimanda a quanto previsto all'art. 16 S del Contratto – Condizioni Speciali in particolare al comma 1 dello stesso laddove si prevede che *"(…) il Fornitore è consapevole, in ragione delle prestazioni da eseguire con lo specifico affidamento,* ***di poter essere nominato da Sogei, in corso di esecuzione contrattuale****, con il verbale di affidamento o con ulteriore documentazione tecnica avente rilevanza contrattuale, come Responsabile esterno dei trattamenti di dati, in qualità di Responsabile primario o di Sub – Responsabile - in funzione della designazione fatta da SOGEI in qualità di Titolare ovvero di Responsabile primario del Titolare.* ***In tal caso, troveranno applicazione le disposizioni contenute nell'Allegato privacy."*** In ragione della specificità dell'attività contrattuale, la previsione di nomina del Fornitore a Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Regolamento UE 2016/679 è del tutto **residuale ed eventuale**.

9. Domanda

Con riferimento alla previsione di cui all'art. ARTICOLO 4 S - OBBLIGHI E ADEMPIMENTI A CARICO DELL'IMPRESA, nella parte relativa agli oneri in materia di salute e sicurezza si chiede di confermare che ci si riferisca esclusivamente ai dipendenti diretti dell'aggiudicatario ovvero ai lavoratori somministrati solo ed esclusivamente per gli oneri ed impegni assunti in fase di offerta tecnica. Si ricorda infatti che ai sensi dell'art. 34, comma 3 d. lgs. 81/2015" 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". Inoltre 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. 81/2015), il quale peraltro è l'unico soggetto ad esercitare il potere direttivo e di controllo sui lavoratori somministrati (art. 30, comma 1 d. lgs. 81/2015).

Risposta

Le previsioni del contratto fanno riferimento in generale agli obblighi del somministratore per i quali trova applicazione quanto previsto dal D.lgs. 81/2015, ed in particolare gli artt. 35 e 37 del suddetto D.lgs.

10. Domanda

All'art. 5 del capitolato di gara in tema di TRATTAMENTO RETRIBUTIVO/CORRISPETTIVO viene riportato il dettaglio, per ciascun livello e tipologia di inquadramento, del totale costo orario vigente alla data di invio della presente documentazione. Il costo orario è comprensivo della paga oraria del minimo tabellare di categoria, del superminimo

collettivo di categoria e del rateo tredicesima, incrementati della quota di maturazione TFR e degli oneri contributivi, Formazione, Ente Bilaterale, trattenuta su TFR per Fondo Pensione.

a. Si chiede conferma che i totali dei costi riportati (ad es €24,13 per il 7° livello produzione software) non siano comprensivi del rateo ferie permessi ex festività (che verranno appunto fatturati a parte) e che, ai fini della formulazione dell'offerta economica, costituiscano la base su cui applicare la maggiorazione offerta e che il risultato tra detto costo e la maggiorazione costituirà il totale della tariffa oraria che verrà fatturata per ogni ora di lavoro prestata.

b. Si chiede di scomporre le singole voci di costo che compongono il tot costo per ogni livello; in particolare si chiede di quantificare €/h il superminimo collettivo per ogni livello in modo tale da consentirci la costruzione corretta dell'offerta economica; si chiede inoltre di avere copia degli accordi integrativi di secondo livello che integrano il CCNL Nazionale.

c. Si chiede conferma che Sogei rimborserà all'Agenzia i costi del lavoro sostenuti in caso di assenza del lavoratore dovuta a malattia, infortunio, maternità ed ogni costo che dovesse verificarsi durante la vigenza contrattuale quale ad esempio la rivalutazione dei ratei su ferie e permessi goduti.

Risposta

a. Il costo orario per ogni specifica risorsa non include il rateo delle ferie e dei permessi. Le ferie e par goduti mensilmente sono fatturabili nel corso del rapporto di lavoro mentre gli eventuali residui maturati e non fruiti saranno fatturati al momento della cessazione del rapporto, con la tariffa corrispondente alla paga oraria, comprensiva degli oneri previdenziali e assistenziali, maggiorata della Fee.

b. Di seguito la scomposizione delle voci che compongono il costo orario:

PRODUZIONE SOFTWARE TEMPO DETERMINATO	%contr	livelli contrattuali di inquadramento			
	34,73	**7**	**6**	**5S**	**5**
RETRIBUZIONE ORARIA MENSILE		13,41	12,01	11,20	10,45
SUPERMINIMO COLLETTIVO DI CATEGORIA		2,32	1,58	1,32	1,11
RATEO TREDICESIMA		1,31	1,13	1,04	0,96
TFR		1,18	1,02	0,94	0,87
CONTRIBUTI		5,92	5,11	4,71	4,35
COSTO ORARIO		**24,13**	**20,86**	**19,20**	**17,74**

ADDETTO AI SERVIZI VARI TEMPO DETERMINATO	%contr	livelli contrattuali di inquadramento			
	35,71	**7**	**6**	**5S**	**5**
RETRIBUZIONE ORARIA MENSILE		13,41	12,01	11,20	10,45
SUPERMINIMO COLLETTIVO DI CATEGORIA		2,32	1,58	1,32	1,11
RATEO TREDICESIMA		1,31	1,13	1,04	0,96
TFR		1,18	1,02	0,94	0,87
CONTRIBUTI		6,08	5,26	4,84	4,47
COSTO ORARIO		**24,30**	**21,00**	**19,34**	**17,86**

PRODUZIONE SOFTWARE TEMPO INDETERMINATO	%contr	livelli contrattuali di inquadramento			
	34,83	**7**	**6**	**5S**	**5**
RETRIBUZIONE ORARIA MENSILE		13,41	12,01	11,20	10,45
SUPERMINIMO COLLETTIVO DI CAT.		2,32	1,58	1,32	1,11
RATEO TREDICESIMA		1,31	1,13	1,04	0,96
TFR		1,18	1,02	0,94	0,87
CONTRIBUTI		5,93	5,13	4,72	4,36
COSTO ORARIO		**24,15**	**20,87**	**19,22**	**17,75**

ADDETTO AI SERVIZI VARI TEMPO INDETERMINATO	%contr	livelli contrattuali di inquadramento			
	35,81	**7**	**6**	**5S**	**5**
RETRIBUZIONE ORARIA MENSILE		13,41	12,01	11,20	10,45
SUPERMINIMO COLLETTIVO DI CAT.		2,32	1,58	1,32	1,11
RATEO TREDICESIMA		1,31	1,13	1,04	0,96
TFR		1,18	1,02	0,94	0,87
CONTRIBUTI		6,10	5,27	4,86	4,48
COSTO ORARIO		**24,31**	**21,02**	**19,35**	**17,87**

Il contratto integrativo è disponibile nel sito www.sogei.it.

c. Si veda il punto 1 della risposta al Quesito n. 1.

11. Domanda

All'Art. 5 del Capitolato di gara in tema di *Trattamento retributivo e corrispettivo* si specifica che nel Totale Costo Orario non è ricompreso, e sarà oggetto di fatturazione specifica, con applicazione della FEE d'agenzia, le festività, le ore di permesso retribuito e le **ferie/permessi goduti dal lavoratore durante la missione**. Per quanto attiene a quest'ultimo aspetto si specifica che le ferie/permessi non goduti devono essere liquidati al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro. Si chiede di specificare che il Committente rimborserà il costo delle ore di ferie/permessi non goduti e liquidati al lavoratore alla cessazione del rapporto.

Risposta

Si conferma che gli eventuali residui maturati e non fruiti saranno rifatturabili al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

12. Domanda

Posto il limite delle 25 facciate A4 per la costruzione del progetto tecnico si chiede se potranno essere allegati e pertanto valutati i CV del team di lavoro dedicato; slide con la rappresentazione grafica dei servizi erogarti e se si in quale misura.

Risposta

Si veda la risposta al punto 6 della risposta al Quesito n.1.

13. Domanda

All'Art. 3.1 del Capitolato tecnico in tema di oggetto del contratto si legge che "i singoli Ordini di Somministrazione che verranno di volta in volta stipulati con l'aggiudicatario del presente appalto, avranno ad oggetto la somministrazione di lavoro a tempo determinato e a tempo indeterminato (Staff Leasing) (quest'ultima nei limiti del15% circa del massimale contrattuale)". Si fa presente che l'istituto dello staff leasing è un contratto di natura commerciale sostanzialmente diverso dalla somministrazione di lavoro a tempo determinato e differisce da questa anche nella composizione economica e pertanto non può essere assimilato al criterio di gara formulato su base oraria. Diversa sarebbe l'intenzione di Sogei di utilizzare risorse assunte a tempo indeterminato dall'agenzia aggiudicataria. Si chiede pertanto se l'inciso sopra richiamato debba leggersi in questo senso.

Risposta

Si conferma.

14. Domanda

All'art 6.5 in tema di Welfare e contratto integrativo aziendale si fa riferimento alla parità di trattamento con i lavoratori direttamente assunti in Sogei ed è posto come impegno in capo all'agenzia mettere in atto misure di welfare da erogare ai lavoratori, fermo restando che i costi gestionali (ad es. piattaforme, convenzionamenti esercizi, ecc.) delle misure di welfare erogate al lavoratore sono a carico dell'agenzia stessa. Si chiede conferma che le misure di welfare che l'agenzia è tenuta ad adottare siano a discrezione della stessa e non coincidenti con quelle in uso presso Sogei. Diversamente si chiede di venire a conoscenza delle misure di welfare in uso per i dipendenti diretti di Sogei in modo tale da poterne valutare la replicabilità.

Risposta

Si conferma che le misure di welfare, che l'agenzia è tenuta ad adottare, sono a discrezione della stessa nel rispetto di quanto definito al par. 6.5 del Capitolato tecnico. Sogei potrà, in corso di esecuzione contrattuale, richiedere al Fornitore evidenza del piano di Welfare messo in atto a favore dei lavoratori somministrati, anche al fine di valutarne il rispetto del principio della parità di trattamento.

15. Domanda

All'Art. 6.1 del Capitolato tecnico "Condizioni del servizio", in relazione al potere all'azione disciplinare, si chiede lo stralcio del termine "anche" stante la previsione normativa dell'art. 35, comma 6, D. Lgs. n. 81/2015 il quale stabilisce che nel rapporto di somministrazione di lavoro il potere disciplinare è riservato al Somministratore il quale riceve comunicazione da parte dell'Utilizzatore in merito agli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.

Risposta

Il termine “anche” deve intendersi un mero refuso.

16. Domanda

All’art. 4S delle Condizioni speciali di contratto in tema di “Obblighi e adempimenti a carico dell’Impresa” si legge che sono a carico dell’Impresa, intendendosi remunerati con il corrispettivo contrattuale di cui oltre, tutti gli oneri e i rischi relativi alle attività e agli adempimenti occorrenti all’integrale espletamento dell’oggetto contrattuale, quali gli oneri relativi alle eventuali spese di trasferta, trasporto, di viaggio e di missione per il personale addetto alla esecuzione della prestazione. Si chiede conferma che l’inciso si riferisca al personale di staff dell’Agenzia (team dedicato) che eseguirà il servizio e non al personale in somministrazione che, se inviato in missione/trasferta, per scelta dell’Utilizzatore dovrà essere correttamente retribuito dall’Agenzia per il Lavoro e gli oneri (maggior costo) rimborsati dall’Utilizzatore.

Risposta

Si conferma.

17. Domanda

All’Art. 4S delle Condizioni Speciali in tema di “Obblighi e adempimenti a carico dell’Impresa” ai c. 3 e 4 l’Impresa si impegna espressamente a manlevare e tenere indenne la Committente da tutte le conseguenze derivanti dalla eventuale inosservanza delle norme e prescrizioni tecniche, di sicurezza e sanitarie vigenti. Posto che, per quanto attiene ai lavoratori somministrati, come previsto dal legislatore e ribadito in più parti nella *lex specialis*, gli oneri in tema di salute e sicurezza sono in capo all’Utilizzatore si chiede conferma che le prescrizioni del comma 3 afferiscano al personale di staff dell’Agenzia (team dedicato) e non riguardano i lavoratori somministrati.

Risposta

Si veda la risposta al Quesito n. 9.

18. Domanda

All’Art. 4S delle Condizioni Speciali in tema di “Obblighi e adempimenti a carico dell’Impresa” al c. 4 l’Impresa si impegna a garantire alla Committente che tutte le persone fisiche coinvolte nell’esecuzione contrattuale (siano essi suoi dipendenti o collaboratori o liberi professionisti o, ancora, dipendenti o collaboratori o liberi professionisti dell’eventuale ausiliaria o dell’eventuale subappaltatore), si siano impegnate a rispettare e rispettino il Codice etico della Committente, il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e non si pongano in conflitto di interessi nei confronti della stessa Committente. Posto che, per quanto attiene ai lavoratori somministrati, come previsto dal d.lgs. 81/2015 e ribadito in più parti nella *lex specialis*, il potere direttivo e di coordinamento è in capo all’Utilizzatore si chiede conferma che le prescrizioni del comma 4 afferiscano al personale di staff dell’Agenzia (team dedicato) e non riguardano i lavoratori somministrati.

Risposta

Si conferma.

19. Domanda

All'Art. 4S delle Condizioni Speciali "*Obblighi e adempimenti a carico dell'Impresa"* al c.7 si legge che in caso di inadempimento da parte dell'Impresa degli obblighi di cui ai precedenti commi, la Committente, fermo il diritto al risarcimento del danno, ha la facoltà di dichiarare risolto di diritto il presente contratto. Si chiede conferma che, anche in questa eventualità, i singoli contratti applicativi di somministrazione attivati in costanza dell'Accordo Quadro arriveranno a loro naturale scadenza e saranno onorati dalla stazione Appaltante non potendo risolversi, una volta stipulati, se non per causa (disciplinare o dimissioni) imputabile al lavoratore.

Risposta

Si veda la risposta al Quesito n. 6.

20. Domanda

Art. 10S delle Condizioni Speciali "Verifica di conformità" c. 8, in tema di Risoluzione del Contratto, si chiede conferma che i singoli contratti applicativi di somministrazione attivati in costanza dell'Accordo Quadro arriveranno a loro naturale scadenza e saranno onorati dalla stazione Appaltante non potendo risolversi, una volta stipulati, se non per causa (disciplinare o dimissioni) imputabile al lavoratore.

Risposta

Si veda la risposta al Quesito n. 6.

21. Domanda

All. 14 "Privacy", non è possibile procedere con la compilazione e sottoscrizione del documento in quanto l'Agenzia per il Lavoro non può essere qualificata quale Responsabile del trattamento dei dati personali trattati dai lavoratori somministrati nell'esercizio delle loro attività, poiché tali lavoratori sono integrati nell'organizzazione dell'utilizzatore, che ne dirige e controlla l'operato. Non avendo pertanto l'Agenzia alcun tipo di controllo sui lavoratori (di cui è solo datore di lavoro formale), e quindi sui dati stessi, non è corretto che si assuma la responsabilità in merito a come i trattamenti di quei dati sono resi compliant con la nuova normativa europea in tema di dati personali (Regolamento UE 679/2016). Quindi, i trattamenti, le procedure di sicurezza e le tutele richieste dal Regolamento UE per i dati trattati dai lavoratori somministrati dovranno essere gestiti da parte dell'utilizzatore, direttamente, nello stesso modo in cui procede, nella sua qualità di titolare del trattamento, con i suoi dipendenti diretti. In questo senso la Circolare 04.2018 di Assolavoro che conferma la lettura di cui sopra.

Risposta

Si veda la risposta al Quesito n. 8.

22. Domanda

Sulla c.d. 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.

Sulla base di tale obbligo, 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 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 e
- L'attuale fornitore.

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, 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

Si vedano le risposte al punto 3 del Quesito n.1 e del Quesito n. 3.

In merito al punto "Sull'ulteriore fabbisogno" si veda la risposta al Quesito n. 4.

23. Domanda

Si prende atto che i lavoratori da somministrare saranno impiegati con i livelli di inquadramento V, VS, VI e VII del CCNL Metalmeccanico e saranno adibiti a "Produzione software" ed "Addetto ai servizi vari". Al fine di predisporre il miglior progetto tecnico aderente al massimo al vostro fabbisogno, si chiede cortesemente di conoscere le principali Mansioni svolte dai lavoratori somministrati e l'Ufficio / Dipartimento di inserimento.

Risposta

Si veda la risposta al Quesito n.4.

24. Domanda

Si chiede cortesemente di sapere se i lavoratori somministrati avranno contratti di durata medio-lunga per coprire un fabbisogno temporaneo ma costante oppure se i lavoratori somministrati saranno impiegati per lo più per sostituzione di malattia / ferie di vostri dipendenti diretti e quindi avranno contratti di durata breve, fermo che trattasi di informazione per nulla vincolante ma necessaria per la scrivente al fine di quantificare l'effort di selezione anche per la ponderazione della nostra migliore offerta economica.

Risposta

Data la naturale indeterminatezza del servizio, non è possibile allo stato fornire indicazioni in merito.

25. Domanda

Si chiede cortesemente di quantificare l'assenteismo per malattia dei lavoratori somministrati e/o dei dipendenti diretti (in caso di dato non disponibile sui somministrati) nell'ultimo periodo (ad esempio 24 mesi), quantificandolo in termini di ore oppure in percentuale precisando a cosa di applichi la percentuale.

Risposta

Il costo dell'assenteismo sarà fatturabile a parte. Si rappresenta, in ogni caso, che i dati relativi ai tassi di assenza del personale dipendente sono disponibili nel sito www.sogei.it nella sezione Società trasparente.

26. Domanda

Nel caso in cui l'Agenzia aggiudicataria debba selezionare profili in ambito IT – molto ricercati e difficilmente disposti ad accettare un contratto a tempo determinato con paga base – si chiede se ai lavoratori somministrati potrà essere concesso un superminimo ad personam previa condivisione con l'Utilizzatore.

Risposta

Non si conferma. Si veda al riguardo quanto previsto al par. 5 del Capitolato Tecnico secondo cui resta fermo "*il trattamento retributivo da applicare è quello previsto dal vigente CCNL Metalmeccanico e dalla contrattazione collettiva di secondo livello per lo specifico livello professionale richiesto".*

27. Domanda

Si chiede conferma che la numerazione 5.4, 5.5, 5.6 dello Schema di offerta sia un refuso e debba leggersi **5.10, 5.11, 5.12 conformemente al Disciplinare**.

Risposta

Si conferma, trattasi di un mero refuso. In merito alla numerazione dei sub-criteri si dovrà far riferimento al Disciplinare di gara.

28. Domanda

Si chiede cortese conferma che l'Art. 8 G dello Schema di contratto - Condizioni Generali e l'Art. 4 S, 3 Schema di contratto – Condizioni Speciali debba essere interpretato nel senso che la responsabilità dell'Agenzia aggiudicataria sia circoscritta solo per comportamenti direttamente riconducibili al suo operato e a quello dei dipendenti diretti.

Risposta

Si veda la risposta al Quesito n.5.

29. Domanda

Premesso che gli artt. 45 e 46 del CCNL Agenzie per il Lavoro prevedono solo determinate ipotesi di interruzione/risoluzione della missione lavorativa, si chiede cortese conferma che in caso di interruzione/risoluzione della missione al difuori delle ipotesi ivi indicate in detti articoli (quindi anche nelle varie ipotesi di risoluzione e recesso contrattuale previste da Legge di gara: Art. 11 G e Art. 17 G dello Schema di contratto), i contratti di somministrazione di lavoro si concluderanno comunque alla loro scadenza naturale o comunque verranno regolarmente retribuite le relative prestazioni, anche alla luce del fatto che l'art. 33, co. 2, del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che: "con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di ... rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori".

Risposta

Si veda la risposta al Quesito n. 6.

30. Domanda

Al fine di rispondere al criterio 4.1 del progetto tecnico e ponderare al meglio la nostra offerta economica e tecnica, si chiedono informazioni relativamente al protocollo di sorveglianza sanitaria adottato da codesto spettabile Ente con particolare riferimento alla tipologia ed al costo dei singoli accertamenti medici al fine di consentire al Vostro medico competente di accertare l'idoneità sanitaria. Si ricorda, infatti, da un lato, la necessità che i concorrenti abbiamo tutti gli elementi utili per formulare un'offerta seria e ponderata e, dall'altro, che tutti gli oneri connessi all'idoneità sanitaria sono a carico dell'Utilizzatore, come previsto dal combinato disposto di cui ai decreti legislativi nn. 81/2008 e 81/2015.

Risposta

Si veda la risposta al punto 2 del Quesito n.1.

31. Domanda

Al fine di rispondere al criterio 4.2 del progetto tecnico e ponderare al meglio la nostra offerta economica e tecnica, si chiedono maggiori informazioni sulla suddivisione degli oneri in materia di formazione sulla sicurezza, parte generale e specifica. Considerato che 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), si chiede cortese conferma che l'aggiudicatario dovrà occuparsi dell'organizzazione e della gestione della formazione sulla sicurezza parte generale e speciale, restando

in capo all'Utilizzatore le responsabilità connesse a tale formazione, così come resterà in capo all'Utilizzatore ogni onere connesso ad addestramento e sorveglianza sanitaria, come anche previsto dal D.Lgs. 81/2008.

Risposta

Si conferma.

32. Domanda

Al fine di rispondere al criterio 4.3 del progetto tecnico e ponderare al meglio la nostra offerta economica e tecnica, si chiede cortese conferma che la formazione in materia privacy verrà fornita sulla base di una sorta di "protocollo" condiviso tra le Parti all'interno del quale Voi indicherete gli elementi essenziali al fine di rendere la formazione "adeguata" come richiesto nel criterio.

Risposta

Si conferma.

33. Domanda

Con la presente siamo a richiedere i seguenti chiarimenti: in merito alla relazione tecnica, c'è un limite di pagine da rispettare, una dimensione di scrittura, carattere e interlinea?

Risposta

Si veda quanto espressamente previsto all'Allegato 10 Schema di Offerta tecnica nonché la risposta al punto 6 del Quesito n.1.

34. Domanda

1) Con riferimento agli allegati 13A e 13B di cui alla documentazione di gara in termini di coperture assicurative si precisa che ai sensi dell'art. 35, comma 7 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. Da quanto sopra si evince che l'eventuale aggiudicatario non potrà essere ritenuto responsabile per i danni cagionati dal personale somministrato neppure in maniera indiretta. Si chiede quindi conferma che ai fini della partecipazione e successiva sottoscrizione del contratto, per la copertura di eventuali danni cagionati dai dipendenti diretti dell'aggiudicatario sia sufficiente la copertura assicurativa RCT già in essere e non si rendano necessarie ulteriori integrazioni, posto che eventuali ulteriori oneri incomberanno sull'ente utilizzatore.
2) In merito all'assicurazione RCO si precisa altresì che i lavoratori somministrati sono assicurati INAIL e che l'utilizzatore ai sensi dell'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/15, osserva nei confronti dei lavoratori somministrati medesimi gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti: eventuali azioni di rivalsa esperite dall'INAIL e/o autonome pretese risarcitorie dei somministrati a titolo

di risarcimento del danno differenziale e di quello non coperto dall'assicurazione di legge (INAIL) incomberanno direttamente sullo stesso e non sull'agenzia per il lavoro aggiudicataria, pertanto alcun onere assicurativo aggiuntivo potrà essere richiesto a quest'ultima.

Risposta

1) Ferma la responsabilità verso terzi in capo all'utilizzatore ai sensi dell'art 35 c. 7 D. Lgs. 81/15, la copertura assicurativa richiesta intende vedere garantiti i danni cagionati per responsabilità del fornitore aggiudicatario dell'appalto.
2) Si conferma.

35. Domanda

Si prende atto dei costi orari indicati nella Legge di gara e si chiede cortesemente di conoscere se esista una Contrattazione di secondo livello (o comunque una regolamentazione che preveda componenti economici aggiuntivi da riconoscere ai lavoratori, ad es. super-minimo, indennità o altro). In caso positivo, si chiede cortesemente di riceverne copia ed ogni dettaglio utile per ponderare la nostra offerta economica. In caso negativo, si chiede conferma che la retribuzione da riconoscere ai lavoratori somministrati sia esclusivamente quella prevista dal CCNL vigente Metalmeccanico.

Risposta

Come previsto al par. 5 del Capitolato tecnico "*il trattamento retributivo da applicare è quello previsto dal vigente CCNL Metalmeccanico e dalla contrattazione collettiva di secondo livello per lo specifico livello professionale richiesto.*" di seguito il percorso nel sito www.sogei.it. Società Trasparente-Personale-Contrattazione collettiva/integrativa.

36. Domanda

Considerato che l'art. 5 del Capitolato, in assoluta conformità all'art. 33, co. 2, del d.lgs. n. 81/2015, prevede l'integrale rimborso, da parte dell'Utilizzatore al Somministratore, del costo del lavoro in tutte le sue componenti anche indirette (permessi, festività, etc.), si chiede conferma che anche il costo relativo all'eventuale assenteismo sarà fatturato a parte all'evenienza e, quindi, solo nel caso in cui ciò si verificherà.

Risposta

Si veda la risposta al Quesito n. 25.

37. Domanda

Considerata la necessità di equiparare i lavoratori somministrati a quelli diretti, si chiede conferma che i benefit connessi al Welfare applicabili ai somministrati siano da voi individuati, quantificati e gestiti, con imputazione in capo all'Agenzia aggiudicataria solo degli eventuali costi gestionali.

Risposta

Si veda la risposta al Quesito n. 14.

38. Domanda

In riferimento agli importi orari indicati all'art. 5 del Capitolato si chiede di voler cortesemente indicare l'elencazione delle singole voci di costo e la relativa quantificazione economica.

Risposta

Si veda la risposta al Quesito n. 10 lettera b).

Divisione Sourcing Sanità, Beni e Servizi
Il Responsabile
(Dott.ssa Roberta D'Agostino)