

RISPOSTE A RICHIESTE DI CHIARIMENTI

QUESITI

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); Chiediamo conferma che la data di scadenza dell'appalto, sia il 31/12/2023 e non 31/08/2023 così come indicato nei punti 1 e 3.1 del bando / disciplinare di gara.

RISPOSTE

In relazione ad eventuale recesso da parte dell'Ente aggiudicatario, i lavoratori somministrati cessano dall'essere da questi utilizzati dalla data del recesso e pertanto nessun costo, in relazione ad eventuale corresponsione di emolumenti successivi alla suddetta data potrà essere corrisposta all'Agenzia aggiudicataria, così come chiaramente previsto dall'art. 22 c. 1 del Capitolato di gara.

Si fa comunque osservare che è comunque sempre a carico dell'Agenzia il rispetto dell'art. 45 del CCNL APL, il quale non è ribaltabile all'Ente utilizzatore.

Si conferma la scadenza totale dell'appalto alla data del 31/08/2023 (la durata indicata all'art. 3 del Capitolato è un refuso del quale ci scusiamo). I singoli contratti potranno però avere durate differenti, all'interno della durata contrattuale dell'appalto.

Alla luce di quanto detto, il comma 2 dell'art. 3 del Capitolato è riformulato nel seguente modo:

"L'appalto avrà durata di dal 1° gennaio 2022 al 31 agosto 2023. Il personale avviato potrà avere, all'interno del periodo di durata contrattuale, durate contrattuali minori".

QUESITI

si richiede quanto segue:

- Agenzia Uscente;
- Margine di aggiudicazione precedente;
- Presenza di clausola sociale;
- Tabelle retributive vigenti.

RISPOSTE

L'agenzia uscente è la Job Italia SPA che nel 2020 si è aggiudicata il servizio con un ribasso d'asta pari al 46,67% sull'importo destinato all'agio e quindi pari ad € 2.994,61 IVA AL 22% compresa.

L'amministrazione aggiudicante ha espresso all'art. 6 del Capitolato Speciale di gara di volersi avvalere della Clausola sociale ai sensi dell'art. 50 del D.lgs. 50/16 per il mantenimento del livello occupazionale, garantendo l'applicazione dell'art. 31 del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro.

Le figure richieste saranno retribuite con l'applicazione delle tabelle relative al CCNL 2016 - 2018.

QUESITI

1) In primo luogo, anche in relazione dell'applicazione della clausola sociale (come da art. 6 del Capitolato, nonché art. 31 CCNL Somministrazione) si chiede di conoscere il costo del lavoro dell'ora ordinaria attualmente in essere ed il margine di aggiudicazione dell'ultima procedura, applicato dell'operatore uscente, per ogni profilo lavorativo richiesto nella procedura di gara di gara (C1 - Istruttore amministrativo contabile; B3 - Collaboratore amministrativo contabile; C1 - Istruttore Socio-Educativo; B3 - Esecutore Socio-Assistenziale). Il predetto dato, oltre ad essere legittimamente accessibile in virtù della normativa vigente in tema di trasparenza, è essenziale per la formulazione dell'offerta (dato che l'aggiudicatario dovrà assorbire il personale garantendo la parità di trattamento).

2) In secondo luogo, nell'ottica di formulare una più corretta offerta economica e in ottemperanza a quanto statuito dall'art. 23, co. 15, D.lgs. 50/2016, si richiede a Codesta Stazione appaltante di fornire i dati relativi all'assenteismo dei lavoratori somministrati. Come infatti evidenziato anche dalla recente giurisprudenza, l'incidenza dell'assenteismo dev'essere considerata dall'agenzia di somministrazione al momento della formulazione dell'offerta e per tale ragione il futuro concorrente deve essere messo in condizione dalla pubblica amministrazione di conoscere lo storico delle assenze prodottesi presso la stazione appaltate in epoca antecedente al Capitolato.

RISPOSTE

- 1) L'ultima pagina del documento di gara "Allegato C - Progetto e allegati", riporta una tabella con l'indicazione del costo orario relativo alle varie figure. Per il margine di aggiudicazione dell'ultima procedura, si veda quanto riportato in risposta ad altro quesito (pubblicato nella sezione "Comunicazioni procedura").
- 2) I dati sull'assenteismo comunicatici dall'attuale aggiudicatario sono i seguenti:
anno 2020: 4,50% di assenteismo
anno 2021: 2,60% di assenteismo.

QUESITI

1. si chiede conferma che, in ottemperanza alle vigenti disposizioni normative volte al contenimento dell'emergenza sanitaria tuttora in atto, sarà possibile partecipare alle sedute pubbliche di gara in modalità videoconferenza tramite piattaforma Google Meet, così come peraltro espressamente previsto dall'art. 6 del Disciplinare di gara;
2. si chiede conferma che la comprova dei requisiti di capacità tecnica sarà effettuata solo rispetto al concorrente proposto per l'aggiudicazione, posto che, in questa fase, è sufficiente auto-dichiararne il possesso ai sensi del DPR 445/2000;
3. si chiede conferma che ciascun dichiarante potrà allegare un solo documento di riconoscimento in corso di validità anche in presenza di più dichiarazioni su più documenti distinti.

RISPOSTE

1. Tale possibilità è rimessa alla valutazione del RUP in base alla situazione in essere al momento delle sedute pubbliche. Nel caso il RUP decidesse in tal senso, almeno 24 ore prima della seduta, il RUP comunicherà via mail ai concorrenti il link per il collegamento. Il link sarà pubblicato altresì sul sito internet del committente, sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE/BANDI DI GARA E CONTRATTI/BANDI DI GARA IN VIGORE, nonché sulla piattaforma SINTEL.
2. Si conferma.
3. Si conferma.

QUESITI

Segnaliamo che i costi del personale da voi indicati in documento All C progetto ed allegati, non rispecchiano i costi di Legge sostenuti dalle Agenzie per il lavoro per le categorie oggetto di gara in termini di oneri contributivi, formativi, ratei feri ed ex festività ecc.. Pertanto il valore di 1,14 € da ribassare non permette una quotazione. Si chiede conferma che tali costi sono solo indicativi e che poi si procederà alla rifatturazione delle spettanze orarie rispetto ai costi sostenuti dall'agenzia per il lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente di settore.

RISPOSTE

Si conferma che i costi da rifatturare saranno quelli previsti dalla normativa vigente di settore

QUESITO

CAPITOLATO:

ART. 5

Si segnala che nel rispetto della privacy dei lavoratori somministrati e in applicazione della relativa disciplina, l'Agenzia, con riferimento alla posizione penale propria di ciascun lavoratore somministrato, è legittimata a richiedere di rendere apposite autocertificazioni solo ove sussista espressa prescrizione normativa o regolamentare e, laddove esista, solo con riferimento alle fattispecie penali strettamente connesse alle mansioni che saranno svolte dal lavoratore e al contesto professionale in cui si troverà ad operare. A tale scopo si chiede di specificare e di indicare il riferimento normativo da cui discende la richiesta e, quindi, per l'Agenzia la legittimazione.

RISPOSTA

Per assumere la qualità di lavoratore pubblico è necessario il requisito dell'onorabilità, ovvero non aver subito condanne penali definitive relativamente a due condizioni:

- quando trattasi di condanna che riguardi reati previsti dal codice penale capo I del titolo secondo che determinano l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- quando la condanna riguardi anche atti che da soli avrebbero comportato il licenziamento disciplinare di dipendenti già in forza, ai sensi del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 129 del 4 giugno 2013). Il codice di comportamento definisce infatti gli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

Tutto quanto sopra premesso, come è previsto nella domanda di partecipazione ai bandi di concorso per l'accesso alla pubblica amministrazione, ove è richiesto che il candidato autocertifichi l'assenza di condanne penali e/o indicare eventuali condanne già definitive, va da sé che tale tipo di selezione debba essere effettuata dalla società che fornisce personale, anche richiedendo, se ritiene, in alternativa del certificato del casellario giudiziale, un'autocertificazione relativa all'onorabilità e buona condotta e quindi a non aver subito condanne penali definitive o di averle subite, ma ininfluenti all'esclusione della qualità di pubblico dipendente.

QUESITO

CAPITOLATO:

ART. 7

Al fine di poter puntualmente corrispondere la retribuzione spettante al lavoratore il giorno 15 di ogni mese, si chiede di poter ricevere il riepilogo mensile presenze/assenze entro il secondo giorno del mese successivo a quello di riferimento

RISPOSTA

Quanto richiesto è sicuramente accettabile, previo fornitura da parte della società di apposito modello sul quale le ore mensili saranno riepilogate.

QUESITO

CAPITOLATO:

ART. 17

In tali fattispecie di affidamento, la responsabilità civile, secondo la normativa di settore 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 qualora imputabili a titolo di dolo e/o colpa. 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). Si chiede conferma che troverà applicazione la disciplina normativa sopra richiamata.

RISPOSTA

Si conferma l'applicazione della normativa da Voi richiamata.

QUESITO

CAPITOLATO:

ART. 20

Si chiede conferma che in caso di applicazione delle penali il relativo importo non sarà decurtato dalla parte di fattura costituente il rimborso del costo del lavoro.

RISPOSTA

Le penali, in quanto tali, devono essere obbligatoriamente ed eventualmente decurtate dagli importi totali a debito verso il fornitore.

Per tale motivo non è possibile applicare una penale escludendo alcune voci delle fatture con le quali questi richiede i pagamenti.

QUESITO

CAPITOLATO:

ART. 23 e relativo allegato E

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 (e non Responsabili esterni) del Trattamento dei Dati ai sensi dell'art. 4.7 del Reg. UE 679/2016 e nonne 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 di allineare la prescrizione di gara e i relativi allegati alla normativa sopra delineata.

RISPOSTA

L'art. 23 in materia di trattamento dei dati sensibili e personali, già prevede quanto da Voi fatto osservare. Esso si riferisce al ruolo del Comune di Lodi nei riguardi dei lavoratori utilizzati, che è perfettamente allineato alla normativa.

QUESITO

CAPITOLATO:

ART. 26

Si chiede di conoscere l'importo delle spese contrattuali che saranno poste a carico dell'aggiudicataria.

RISPOSTA

L'importo delle spese contrattuali ammontano a spese di registro per € 245,00, bolli compresi, ed € 2.000,00 circa (dipende dall'importo aggiudicato) ed a tutte quelle eventualmente previste dall'art. 26 del Capitolato.

QUESITO

CAPITOLATO:

ART. 31 E ALLEGATO C

Ai sensi degli articoli 2 del D.lgs 276/2003 e ss. i. m. e 30 e ss. del D.lgs 81/2015 e ss. i. m. per somministrazione di lavoro si intende la fornitura professionale di manodopera dalla impresa di somministrazione all'impresa utilizzatrice, caratterizzata dal fatto che, per tutta la durata della somministrazione, i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore.

L'art. 29 del D.lgs 276/2003 e s.s. precisa, invece, che "Il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'art. 1655 c.c., si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio di impresa".

Con particolare riguardo alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 26 D.lgs 81/2008 ss. i. m. prevede che i relativi obblighi siano espressamente riferiti - oltre ai contratti di appalto e ai contratti d'opera - ai contratti di somministrazione, così come regolati dal codice civile ("di cui agli articoli 1559 ...").

La somministrazione di lavoro di cui al D. Lgs. 81/2015 e ss. i. m. , se non può sicuramente ricondursi alla tipologia dell'appalto di servizi altrettanto chiaramente non può essere assimilata alla fattispecie prevista dall'art. 1559 cod. civ., che ha ad oggetto specificamente ed esclusivamente "prestazioni [...] di cose".

Sulla scorta di quanto sopra riportato, la fattispecie della somministrazione di prestazioni di lavoro non rientra, per espressa previsione di legge, nell'ambito di applicazione dell'art. 26 sopracitato, pertanto, le indicazioni sui rischi incidenti l'attività lavorativa da fornire anche al fine di ridurre i rischi dovuti dalle interferenze tra i lavori delle diverse Società coinvolte nell'erogazione del servizio e che danno origine alla redazione del DUVRI, non possono essere da noi indicate. Si chiede di uniformare la prescrizione di gara e i relativi allegati alla normativa così come applicata con specifico riferimento al servizio di somministrazione di lavoro servizio in cui non si configurano rischi interferenziali.

RISPOSTA

Il lavoro somministrato viene normato con precisione nel 2003, con il d.lgs 10 settembre 2003, n. 276. Esso crea uno schema triangolare. Nel rapporto di somministrazione lavoro prendono sostanzialmente forma due diversi contratti:

- il contratto di somministrazione di lavoro vero e proprio, che ha natura commerciale e coinvolge l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore;
- il contratto di lavoro subordinato, che coinvolge il lavoratore e l'agenzia di somministrazione.

In virtù della presenza di tre soggetti, nella somministrazione di lavoro viene posta in essere una dissociazione tra il formale datore di lavoro ed il datore di lavoro nel cui interesse la prestazione viene eseguita. Questo fa sì che il lavoratore sarà sottoposto:

- al potere direttivo dell'utilizzatore che ne dirigerà e controllerà la prestazione di lavoro;
- al potere disciplinare dell'agenzia di somministrazione

Di conseguenza, l'agenzia somministratrice ha:

- l'obbligo di informare il lavoratore sui rischi che l'attività può comportare per la salute e la sicurezza;
- l'obbligo di formare e addestrare il lavoratore all'uso delle attrezzature utili alla prestazione lavorativa.

L'utilizzatore dal canto suo deve:

- adottare tutte le misure di prevenzione dei rischi previste dalla legge, fornendo al lavoratore somministrato, al pari degli altri suoi dipendenti, i dispositivi di protezione individuale) e tutte le attrezzature utili a tal fine;
- adempiere all'obbligo di formazione e addestramento qualora sia previsto in capo a lui per espressa previsione del contratto di somministrazione.

QUESITO

CAPITOLATO:

ART. 31

Si chiede conferma che, in applicazione della disciplina normativa di settore e fermi restando gli obblighi che ne derivano in capo all'APL, sarà l'ente utilizzatore a rispondere della violazione degli obblighi di sicurezza da parte dei lavoratori somministrati, atteso che solo a lui compete l'effettivo controllo dei lavoratori somministrati e la garanzia dell'osservanza delle disposizioni in materia di tutela della salute e prevenzione degli infortuni.

RISPOSTA

Come già indicato, è il datore di lavoro che provvede a informare il lavoratore sui rischi che l'attività può comportare per la salute e la sicurezza, nonché ad formare ed addestrare il lavoratore all'uso delle attrezzature utili alla prestazione lavorativa. Di costui, quindi, sono le conseguenze per le eventuali inosservanze in relazione a quanto sopra.

QUESITO

Capitolato Art. 7

In relazione agli obblighi formativi segnaliamo che all'Agenzia compete "l'informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive ..." mentre, gli obblighi di formazione su rischi specifici sono in capo all'utilizzatore (art. 35 comma 4 D.Lgs 81/2015) In relazione agli obblighi di protezione segnaliamo che è "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".

RISPOSTA

Nella somministrazione di lavoro il lavoratore sarà sottoposto:

- al potere direttivo dell'utilizzatore che ne dirigerà e controllerà la prestazione di lavoro;
- al potere disciplinare dell'agenzia di somministrazione.

Di conseguenza, l'agenzia somministratrice ha:

- l'obbligo di informare il lavoratore sui rischi che l'attività può comportare per la salute e la sicurezza;
- l'obbligo di formare e addestrare il lavoratore all'uso delle attrezzature utili alla prestazione lavorativa.

L'utilizzatore dal canto suo deve:

- adottare tutte le misure di prevenzione dei rischi previste dalla legge, fornendo al lavoratore somministrato, al pari degli altri suoi dipendenti, i dispositivi di protezione individuale) e tutte le attrezzature utili a tal fine;
- adempiere all'obbligo di formazione e addestramento qualora sia previsto in capo a lui per espressa previsione del contratto di somministrazione.

QUESITO

Capitolato Art. 17

Con riferimento all'art. citato, relativo alla polizza assicurativa e più in generale in tema di responsabilità civile, si chiede conferma che le uniche responsabilità addebitabili all'Agenzia sono quelle riconducibili ai danni causati dai lavoratori diretti. Circa i somministrati, infatti, 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 eventuali responsabilità civili dell'agenzia aggiudicataria e quindi la copertura assicurativa Capitolato 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.

RISPOSTA

In merito si cita l'art. 26 del d.lgs. 81/2015 che recita "Per quanto attiene al tema della responsabilità per danni arrecati a terzi dal lavoratore somministrato nell'esercizio delle sue mansioni, intendendosi per terzo qualsiasi soggetto diverso dal lavoratore somministrato e dalla pubblica amministrazione utilizzatrice l'articolo 26 del decreto legislativo, che si applica anche alle pubbliche amministrazioni, pone la relativa responsabilità civile in capo all'utilizzatore in quanto si avvale della prestazione del lavoratore, e pertanto quale "datore di lavoro sostanziale", in deroga alla previsione generale contenuta nell'articolo 2049 del codice civile. Ciò non comporta, tuttavia, che sia esclusa la responsabilità diretta e solidale del lavoratore ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, nei confronti del quale l'amministrazione può esercitare l'azione di regresso secondo le regole ordinarie della responsabilità civile....."

QUESITO

Capitolato Art. 31

Nel rispetto del già citato Art. 35 c. 4 D.lgs. 81/2015, è l'utilizzatore che 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 e quindi tali obblighi non sono delegabili alla Società aggiudicataria

RISPOSTA

Il datore di lavoro è deputato a provvedere ad informare il lavoratore sui rischi che l'attività può comportare per la salute e la sicurezza. Di costui, quindi, sono le conseguenze per le eventuali inosservanze in relazione a quanto sopra.

QUESITO

si chiede conferma che sia possibile presentare il DGUE secondo lo schema fornito dal Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, in luogo del DGUE in formato XML richiesto dall'art. 4.1.1. del Disciplinare di gara.

RISPOSTA

Il DGUE allegato alla documentazione di gara è conforme alla normativa, pertanto si deve utilizzare quello con le modalità previste nel disciplinare di gara.

QUESITO

In relazione all'art. 6 del capitolato e con precipuo riferimento al capoverso interessato dall'istituto della clausola sociale chiediamo di precisare se nell'elaborato tecnico debba essere sviluppato o meno il progetto di assorbimento. In attesa di cortese riscontro, porgiamo cordiali saluti

RISPOSTA

L'art. 6 del Capitolato dispone che "L'Amministrazione intende avvalersi dell'art. 50 del D.lgs. 50/2016 (c.d. "clausola sociale"), per il mantenimento del livello occupazionale, garantendo l'applicazione dell'art. 31- Clausola sociale del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro che stabilisce che "Nel caso di cessazione di appalti pubblici nei quali l'Ente appaltante proceda ad una nuova aggiudicazione ad Agenzia anche diversa dalla precedente, l'Agenzia 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.". Pertanto, il nuovo soggetto somministratore dovrà garantire la stabilità occupazionale del personale somministrato già impiegato nelle attività dell'Ente".

Pertanto, non è necessario produrre progetto di assorbimento in quanto “il nuovo soggetto somministratore dovrà garantire la stabilità occupazionale del personale somministrato già impiegato nelle attività dell'Ente”.

IL RUP