

A.S.P. Magiera Ansaloni

PROCEDURA APERTA AI SENSI DELL'ART. 60 D. LGS. N. 50/2016 PER LA CONCLUSIONE DI UN ACCORDO QUADRO SOPRA SOGLIA COMUNITARIA CON IL CRITERIO DELL'OFFERTA ECONOMICAMENTE PIÙ VANTAGGIOSA SULLA BASE DEL MIGLIOR RAPPORTO QUALITÀ/PREZZO CON UNICO OPERATORE ECONOMICO PER L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO RELATIVO A DIVERSE FIGURE PROFESSIONALI, PER IL PERIODO 01/11/2019 – 31/10/2023 CON POSSIBILITA' DI EVENTUALE PROROGA PER MASSIMO ULTERIORI 6 MESI OPPURE EVENTUALE RINNOVO FINO AD UN MASSIMO DI ULTERIORI 24 MESI -

Informazioni sulla gara	
ID	3
Tipologia di gara:	Procedura aperta
Criterio di valutazione:	Economicamente più vantaggiosa
CPV:	79620000-6
CIG:	7990172286
Tipo di fornitura:	Servizi
Atto di riferimento:	Determina a contrarre n. 54 del 17/07/2019
RUP:	Marco Gorrieri
Responsabile dell'esecuzione del contratto:	Dott. Gorrieri Marco
Per richiedere informazioni:	Ufficio Gare e Contratti: Tel. 0522/699827; Fax 0522/699457; e-mail: appalti@magieraansaloni.it
Stato:	Aggiudicata
Soggetto aggiudicatore:	A.S.P. Magiera Ansaloni
Centro di costo:	Direzione
Destinatario fornitura/servizio:	Direzione
Aggiudicatario:	Orienta Spa
Importo di aggiudicazione comprensivo degli oneri:	63.583.367,04 €
Data di aggiudicazione:	25 settembre 2019

Importi e oneri	
Importo complessivo a base d'asta:	64.930.798,68 €
Importo, al netto di oneri, soggetto a ribasso:	3.368.579,11 €
Oneri:	61.562.219,57 €
Importo contribuito ANAC:	500,00 €

Criterio di valutazione dell'offerta economica	
Formula per calcolo del punteggio dell'offerta economica	1.2 Proporzionalità inversa sul ribasso
Punteggio massimo da attribuire all'offerta economica	30

Date pubblicazione e scadenza	
Data inizio partecipazione:	31 luglio 2019 18:00:00
Termine ultimo per la presentazione di quesiti:	28 agosto 2019 12:00:00
Data scadenza:	18 settembre 2019 12:00:00

Documenti richiesti ai partecipanti - Documentazione amministrativa
DGUE
Domanda di partecipazione
Autocertificazione
Documento di Identità
Contributo ANAC
Cauzione - Fidejussione
Eventuali documenti integrativi
Dichiarazione condanne
Cause di esclusione
Dichiarazione RCT consorzi GEIE
Dichiarazione del consorziato
Avvalimento
Capacità economico finanziaria

Documenti richiesti ai partecipanti - Offerta economica
Offerta economica
Eventuali documenti integrativi

Documentazione gara

Estratto del Bando di Gara
Disciplinare
Capitolato
Istanza di partecipazione (Word)
Dichiarazione condanne (Word)
Cause esclusione (Word)
Dichiarazione RCT consorzi GEIE (Word)
Dichiarazione del consorziato (Word)
Avvalimento (Word)
Capacità economico finanziaria (Word)
Offerta Tecnica (Word)
Offerta Economica (Word)
Progetto di riassorbimento personale (Word)
DGUE (Word)
Patto d'integrità
Relazione tecnico illustrativa
Tabella del costo del lavoro B1
Tabella del costo del lavoro B3
Tabella del costo del lavoro C1
Tabella del costo del lavoro D1

Chiarimenti**Domanda**

conferma che non sia necessario presentare il "certificato di ottemperanza" di cui alla legge n.68/99 da allegare all'istanza di partecipazione posto che le imprese che partecipano a bandi per appalti pubblici o intrattengono rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare unicamente una dichiarazione del legale rappresentante che autocertifichi ai sensi del DPR 445/2000 l'ottemperanza agli obblighi di assunzione (vedasi la Circolare del Ministero del Lavoro n. 10/2003; art.4 del decreto legge n. 70 del 2011 ed infine l'art. 80 comma 5 lett i) D. lgs 50/2016 s.m.i.).

Risposta

Si conferma che è sufficiente la dichiarazione del Legale Rappresentante; del resto la disciplina dell'Art. 80 C. 5 lett. i) è riportata anche pag. 9 del Disciplinare.

Domanda

Con la presente siamo a chiedere i seguenti chiarimenti per la procedura in oggetto: 1) onde poterne correttamente tener conto in sede di formulazione dell'offerta economica, Vi chiediamo di voler indicare l'ammontare, anche presunto, delle eventuali spese contrattuali; 2) relativamente l'art. 10 del CSA, chiediamo alla stazione appaltante di volerne chiarire la portata prescrittiva, precisando se la stessa si rivolga ai dipendenti diretti della ApL impiegati nella gestione della commessa o, piuttosto, al personale somministrato. In quest'ultimo caso, infatti, le previsioni di gara sembrerebbero ricondurre erroneamente l'attività di somministrazione alla disciplina generale in materia di appalto genuino di cui all'art. 1655 del Codice Civile, ed ignorare del tutto, invece, la particolare e distinta natura contrattuale della somministrazione di lavoro a tempo determinato, dettata dal D. Lgs. 276/2003, oggi D. Lgs. 81/2015 art. 35. L'istituto specifico della somministrazione prevede infatti la stipula di due contratti distinti ma tra loro collegati: il contratto di somministrazione di lavoro, concluso tra somministratore ed utilizzatore, e il contratto di lavoro concluso tra somministratore e lavoratore, caratterizzandosi dunque come fattispecie complessa che prevede il necessario coinvolgimento di tre soggetti, il somministratore, l'utilizzatore ed il lavoratore. Tale peculiare rapporto trilatero si contraddistingue proprio perché l'attività lavorativa viene svolta da un dipendente dell'impresa somministratrice nell'interesse di un altro soggetto che poi ne utilizza la prestazione per soddisfare le proprie esigenze produttive. Il lavoratore, dunque, pur essendo assunto e retribuito dall'impresa somministratrice, svolge la propria attività sotto la direzione ed il controllo del solo utilizzatore. Di conseguenza, per quanto attiene la responsabilità per danni arrecati a terzi dal lavoratore somministrato nell'esercizio delle sue mansioni, intendendosi per terzo qualsiasi soggetto

Risposta

In risposta alla Vostra richiesta si precisa quanto segue: 1) Confermato l'importo stimato per le spese di pubblicazione in € 1.200,00, occorre tenere presente che il contratto sarà costituito da una scrittura privata fra le parti corredata dagli atti e

diverso dal lavoratore medesimo, l'articolo 26 del summenzionato D.lgs. 276, oggi art. 35 del Decreto 81, pone espressamente la relativa responsabilità civile in capo al solo utilizzatore in quanto unico soggetto che effettivamente si avvale della prestazione del lavoratore e pertanto quale datore di lavoro sostanziale, in deroga alla disciplina generale di cui all'art. 2043 del c.c. Tutto quanto sopra è stato ulteriormente riconosciuto anche dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007 (articolo 3), la quale, oltre a ribadire tale principio, di conseguenza esclude anche la possibilità di richiedere la stipula di polizze assicurative in capo alle agenzie di somministrazione. In senso conforme si è poi più volte espressa anche la stessa Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici, da ultimo nella Deliberazione n. 100 del 2012. Tali considerazioni trovano un'ulteriore conferma nella stessa ratio giuridica sottesa all'istituto della somministrazione di lavoro a termine, esplicitata nell'art. 29 del Decreto 276 previgente, il quale, nel ribadire che si tratta di un istituto giuridico sostanzialmente difforme dal contratto di appalto di cui all'art. 1665 cc, stabilisce espressamente che "...il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'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 l'assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa". Occorre infine tener presente che la stazione appaltante è comunque garantita, rispetto ad eventuali irregolarità od inadempimenti nell'esecuzione del servizio, dalla prestazione, da parte dell'aggiudicatario, della cauzione definitiva, in conformità a quanto previsto dall'art.103 del D. Lgs. 50/2016. Distinti saluti

documentazione di gara. 2) La responsabilità civile per fatti riferibili al personale somministrato rimane in carico all'Azienda, mentre l'aggiudicatario resta civilmente responsabile nei limiti del costituendo rapporto tra Stazione Appaltante e APL

Domanda

Risposta

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.

Si conferma che è sufficiente una sola copia del documento di riconoscimento anche in presenza di più comunicazioni su più fogli distinti; tuttavia, alla domanda di partecipazione, al DGUE ed alle dichiarazioni - essendo sottoscritte con firma digitale non occorre allegare la copia del documento di identità del dichiarante.

Domanda

Risposta

Buongiorno, si richiedono i seguenti chiarimenti: In riferimento ai CRITERI DI VALUTAZIONE dell'OFFERTA TECNICA: le ore di formazione indicate al punto 4, qualità e contenuto dell'offerta

Si precisa quanto segue: 1) Con riferimento ai criteri di valutazione dell'Offerta Tecnica del punto 4 "Qualità e contenuto dell'offerta Formativa annua garantita a carico dell'agenzia", si chiede all'APL di presentare un'offerta in termini di quantità di ore

Formativa annua garantita a carico dell'Agenzia, fino a 40 ore, e al punto 6, Sostentimento a carico dell'agenzia del costo del personale..., nel limite di 40 ore unità/uomo/anno, sono le medesime oppure si devono considerare 40 ore per il punto 4 e 40 ore per il punto 6? In riferimento alle Visite preventive, come indicato nel Capitolato Art. 4 punto L, si chiede se il costo della visita preventiva sia a carico dell'agenzia e se sia possibile fatturare alle ASP il costo della visita e degli esami/accertamenti sanitari previsti. in riferimento alle Penalità, articolo 9 del Capitolato, si chiede di specificare se per i ritardi superiori alle 48 ore, oltre alla quota di Euro 50,00 per ogni giorno di ritardo, sia da aggiungere la penalità prevista per i ritardi compresi nelle 48 ore, ossia se la somministrazione del lavoratore avverrà senza applicazione dell'aggio per l'intera durata contrattuale.

presentare un'offerta in termini di quantità di ore formative (fino a 40 ore/anno per ogni figura somministrata) facendosi carico dei relativi oneri. Con riferimento ai criteri di valutazione dell'Offerta Tecnica del punto 6 "Sostentimento a carico dell'Agenzia del costo del personale somministrato durante la partecipazione agli eventi formativi organizzati presso l'Amministrazione" si chiede all'APL di indicare in che misura, eventualmente, si assume l'onere economico delle figure che partecipano ai corsi di formazione. Va da sé che i due criteri sono disgiunti poiché, per esempio, un APL può offrire fino a 30 ore di formazione/uomo/anno e farsi carico del costo del personale per ogni evento formativo organizzato a qualsiasi titolo presso l'Amministrazione nel limite di 40 ore unità/uomo/anno. 2) Si conferma quanto indicato nel Capitolato. 3) Le due penalità non sono cumulabili

Domanda

Risposta

Con la presente siamo a chiedere i seguenti chiarimenti per la procedura di cui in oggetto: 1) Con riferimento al modello "progetto di inserimento", fermi restando gli obblighi legali da voi citati, e tenuto conto del disposto dell'art. 31 del vigente CCNL per i lavoratori in somministrazione, Vi precisiamo che l'inciso "garantendo l'applicazione delle condizioni economiche e contrattuali già in essere, OVE PIU' FAVOREVOLI" non può trovare applicazione alla fattispecie dell'appalto di somministrazione, contrariamente a quanto può avvenire nell'appalto genuino o di servizi (c.c. art. 1655) in quanto per definizione normativa esplicita ai lavoratori in somministrazione deve essere applicato il trattamento economico derivante dall'applicazione del CCNL dell'Utilizzatore, al fine di garantire un trattamento economico/normativo complessivamente non inferiore a quanto dall'Utilizzatore stesso viene riconosciuto al proprio personale diretto. Ne discende che non potranno essere applicati, dall'eventuale aggiudicatario, trattamenti eccedenti quanto previsto dalle norme del CCNL dell'Utilizzatore, quali ad esempio trattamenti migliorativi ad personam, o collettivi, per qualsiasi voce contrattualmente dovuta, se non rientranti negli accordi contrattuali di 1° e 2° livello, definiti e stabiliti fra l'Utilizzatore e le OO.SS. Si chiede di fornire conferma in tal senso; 2) Con riferimento al disposto di cui al punto 4.1 (primi due commi) del disciplinare di gara, ed al loro combinato disposto, vorremmo avere conferma che la lettura integrata dei due commi consenta di sottoscrivere i contratti derivati, per un periodo di 48 mesi, ancorchè il contratto quadro fosse, in ipotesi, sottoscritto – a titolo di esempio – al 1 Aprile 2020, anziché al 1 Novembre 2019. Distinti saluti

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore; sono esclusi i trattamenti migliorativi individuali e collettivi non concertati tra gli utilizzatori e le OO.SS. L'accordo quadro ha una durata che va dal 01/11/2019 al 30/04/2020, eventualmente prorogabile di sei mesi, ovvero, fino 31/10/2020; all'interno di questo periodo di vigenza potrà essere stipulato il contratto derivato che avrà scadenza il 31/10/2023, salvo proroga o rinnovo. La durata del contratto derivato sarà al massimo di 48 mesi, ovvero, se sarà stipulato con decorrenza 01/11/2019 (se ad es. il contratto derivato sarà fatto decorrere dal 01/01/2020 la sua durata sarà di 46 mesi, salvo proroga o rinnovo)

Domanda

Risposta

Si richiedono i seguenti ulteriori chiarimenti:

Disciplinare – pg 30 – Art 16, lettera b Si precisa che eventuali parti eccedenti (il limite di 1 pagina) potranno non essere valutati. La formulazione risulta non univoca, in quanto non vi è certezza che alcuni O.E. forniscano elaborati di maggiori dimensioni e che le parti eccedenti non vengano valutate, realizzando in tale ipotesi indebiti vantaggi fra O.E. “sintetici” e O.E. “prolissi”. Si chiede pertanto di definire un limite tassativo uguale per tutti, e la non valutazione delle “eccedenze”

Disciplinare – pg 34 – Punto 6 della tabella dei criteri discrezionali e tabellari. Ancorchè mediante graduazione dei punteggi assegnati, si richiede di indicare quante ore di retribuzione l’O.E. intende sostenere durante la partecipazione agli eventi formativi. Tale condizione pone severi problemi di correttezza nella formulazione dell’offerta economica che determina incertezza assoluta nella comparazione della stessa, atteso che l’incidenza di tali costi, non rifatturabili, determina una differente valutazione dell’aggio offerto. Si che un O.E che offrisse zero si vedrebbe negare 15 punti, altrimenti non recuperabili in sede di offerta economica, ancorchè fornisse il miglior ribasso possibile. Sono evidenti i criteri di illogicità e contrapposizione fra i criteri tecnici e quelli economici. Del resto appare assolutamente illegittimo prevedere che l’O.E. debba sostenere i suddetti costi, li dove gli obblighi formativi (e conseguentemente le relative ore da retribuire al personale) nascono da precise richieste delle Amministrazioni, e per loro specifiche esigenze, oltre che da dettati legislativi che gravano sulle Amministrazioni stesse. (vedi al riguardo item 4 del progetto tecnico) In più vi è un chiaro conflitto fra le disposizioni de quo e le specifica disciplina legislativa e contrattuale che impone all’Utilizzatore di rimborsare al somministratore tutti gli oneri contributivi e retributivi sostenuti dal Somministratore in favore del lavoratore. Appare poi evidente che la disciplina in questione rischia di inficiare e rendere incongrua ogni offerta, li dove – a titolo di esempio – il costo di 40 ore annue di retribuzione erogata e non fatturata, rappresenti , per il livello B1 – costo orario 16, 58 – 6 corsi annui da 40 ore – una riduzione secca del 35,58%% del margine di 1 € /ora posto a base di gara. Ne discende che l’O.E. che decidesse di riconoscere 40 ore di retribuzione non fatturabile, non potrebbe presentare una offerta economica il cui valore fosse superiore a 0,6442 €. Se poi a tutto questo si voglia aggiungere il costo per l’ottemperanza delle previsioni di cui al punto 1 della Tabella (24 ore mensili per 6 strutture x 72 mesi x costo medio orario di 15€/3.368.577) il magine di agenzia, prima del ribasso, si ridurrebbe di ulteriori 5 centesimi.

Capitolato – pg 18 Art. 13 Il divieto di sospensione della fornitura anche in caso di ritardi dei corrispettivi dovuti, è in netto contrasto con la

Si precisa quanto segue: 1) Definendo la dimensione della pagina (A4) fronte/retro con carattere non inferiore a 11 si indica già una dimensione fisica che l’elaborato deve possedere al fine di esporre in maniera sintetica e sufficiente quanto si vuole esprimere senza creare difficoltà valutative. Al fine di evitare situazioni di squilibrio nella valutazione delle relazioni, si precisa che le parti eccedenti i limiti indicati non saranno prese in considerazione dalla Commissione e quindi non saranno valutate. 2) Si conferma quanto indicato nei documenti di gara 3) Si conferma quanto indicato nei documenti di gara 4) L’Art. 5 a pag. 12 stabilisce che:” L’AMMINISTRAZIONE utilizzatrice potrà richiedere all’Agenzia la prosecuzione del servizio sino al subentro del nuovo contraente e l’Agenzia si obbliga sin da ora a garantire tale continuità”. n caso di valutazione negativa, espressa entro il termine del periodo di prova, l’AMMINISTRAZIONE utilizzatrice, a suo insindacabile ma motivato giudizio, potrà recedere dal contratto (ex art. 1373 del Codice Civile) mediante comunicazione scritta, con preavviso di 15 giorni ed invio a mezzo PEC.

disciplina civilistica in materia di prestazioni corrispettive che disciplina la facoltà di risoluzione contrattuale li dove, ad una prestazione non corrisponda la corrispettiva prestazione di provvedere all'obbligazione di pagamento del corrispettivo Capitolato – pg. 11 – Perido di Prova Pur nutrendo molte perplessità sulla liceità della previsione in parola, si ritiene che tale condizione trovi la sua naturale limitazione nella definizione della durata dei connessi contratti di lavoro che, per analogia, almeno inizialmente, non potranno essere stipulati dagli O.E. per periodi superiori ai sei mesi, atteso che, in mancanza del superamento, l'ente appaltante si riserva il diritto di risolvere il contratto con il pagamento delle sole prestazioni rese. Si chiede se: - Nulla osta che i contratti di lavoro inizialmente sottoscritti abbiano durata semestrale - Sia prevista una specifica procedura, anche di contraddittorio, tesa a contestare formalmente le ragioni del mancato superamento del periodo di prova stesso. Distinti saluti

Domanda

Risposta

Festività Cadenti in giornata lavorativa All'art. 3 del capitolato di gara (Pag. 7) riportate la seguente dicitura "il costo delle festività non godute (es. personale turnista o non turnista) sarà oggetto di fatturazione separata." Mentre a pag. 8 fate presente che nel corrispettivo offerta devono essere comprese festività e festività infrasettimanali. Queste 2 indicazioni contrastano e creano confusione. Le festività cadenti in giornata lavorativa (godute e non godute) devono essere riconosciute ai lavoratori somministrati al pari di un dipendente Vs. diretto. Tali ore non essendo state considerate nei costi del lavoro a base di gara non possono essere inserite nel margine offerto ma dovrebbero essere fatturate al loro verificarsi alla stessa tariffa dell'ora ordinaria. Vi preghiamo quindi di chiarire quanto sopra onde consentirci una corretta offerta economica.

Ai fini della formulazione dell'offerta si deve tenere presente che il costo delle festività non godute (es. personale turnista o non turnista) sarà oggetto di fatturazione separata.

Domanda

Risposta

Buongiorno, con riferimento alla procedura in oggetto chiediamo: CAPITOLATO Art 3.12) Pag. 9 per quanto concerne le visite mediche e gli accertamenti preliminari, rientrano in una unitaria attribuzione di oneri, tutti a carico del medesimo medico competente dell'utilizzatore, riconducibili alla generale "sorveglianza sanitaria" di cui all'art. 41 D.Lgs. 81/08 dove: il comma 2 lett. b definisce la visita medica periodica; il collegato comma 2 bis la visita medica preventiva / preassuntiva. Tale verifica, pertanto, deve essere posta in essere dall'amministrazione nel rispetto della normativa vigente (cfr anche art 34 c. 3 D. Lgs 81/15 e art 22 CCNL Agenzie per il lavoro). Art 3.13) Chiediamo

che il foglio presenze venga fornito entro il secondo giorno successivo a quello del mese di riferimento al fine di consentire il corretto pagamento dei lavoratori entro il 15 del mese Art 4 Pag. 9. I Rispetto dell'art 34 c. 3 D. Lgs 81/15 e 35 c. 4 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 nel rispetto del citato decreto "Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normativa di legge o di contratto collettiva, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro" (si veda anche l'art 22 CCNL Agenzie per il lavoro). 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. .L si richiamo le osservazioni ut supra sulle visite Art 6 pag. 11 In caso di impugnativa del provvedimento disciplinare chiediamo che ogni parte si faccia carico dei relativi oneri Art 8 Per quanto riguarda la forza maggiore segnaliamo che in caso di suo verificarsi, permane in capo al lavoratore il diritto alla retribuzione fino al termine del contratto, pertanto chiediamo che l'utilizzatore rimborsi almeno il costo del lavoro sostenuto dall'Agenzia (art 32 c. 3 D. Lgs. 81/15) Art 9 Per quanto concerne le penali evidenziamo l'eccessiva onerosità delle predette considerato che l'Amministrazione prevede che per ritardi "entro le 48 ore" la penale corrisponde alla somministrazione "per l'intero periodo contrattuale senza l'applicazione dell'aggio". Chiediamo la revisione dell'articolo nel rispetto dei limiti percentuali di legge. Art 13 Riteniamo che il periodo di messa in mora decorre dalla scadenza dei 60 giorni inerenti il termine di pagamento, si chiede conferma Art 20 Stante l'indiscussa facoltà di recesso chiediamo che, in caso di esercizio non per fatto imputabile all'Agenzia o al lavoratore, vengano comunque fatti salvi gli impegni assunti con i somministrati, fino alla scadenza prevista dei singoli contratti di lavoro, nel rispetto del loro diritto a portare a termine le missioni. Art 21 precisiamo che l'aggiudicataria, nell'ambito della fornitura del servizio di somministrazione, non tratta dati di cui l'amministrazione è titolare, pertanto non riteniamo trovi applicazione l'art. 28 del DGPR 679/2016. L'Agenzia, infatti, è Titolare e Responsabile dei dati personali dei propri candidati e dei dipendenti che vengono inviati in missione presso le aziende utilizzatrici delle prestazioni di lavoro. I soli dati che vengono da Voi conferiti sono quelli strettamente funzionali all'instaurazione ed alla gestione amministrativa e operativa del rapporto

In merito a quanto richiesto si precisa che: - CAPITOLATO Art 3.12): Ai sensi dell'art. 33 lett. a), D.P.R. 19 marzo 1956 n. 303, gli adempimenti connessi e preliminari all'instaurazione del rapporto di lavoro - quale l'accertamento preventivo inteso a valutare, ai fini dell'assunzione, l'idoneità del lavoratore alla specifica mansione individuata nel contratto interinale - gravano esclusivamente sull'agenzia di lavoro temporaneo titolare del rapporto medesimo. Incombono, invece, ai sensi del citato art. 33 lett. b), sull'impresa utilizzatrice gli ulteriori adempimenti che attengono alla fase di svolgimento della prestazione del lavoro temporaneo. - Art 3.13): Si conferma quanto previsto nei documenti di gara - Art 4 Pag. 9: Non si rilevano contrasti con i documenti di gara - Art 6: Si conferma la ripartizione degli oneri sulla base di quanto stabilito dalla legge. - Art 8: Tenuto conto che l'art. 32 del D. Legislativo 81/2015 riguarda i divieti, siamo a ribadire quanto contenuto nel Capitolato e pertanto, in caso di interruzione del rapporto di lavoro per cause di forza maggiore, l'Agenzia avrà diritto di ottenere il pagamento del corrispettivo spettante sino alla data di interruzione del servizio. Nel caso di interruzione della prestazione per causa imputabile al lavoratore o all'Agenzia, la stessa dovrà sostituire il lavoratore se richiesto dall'utilizzatore. - Art 9: Si conferma quanto stabilito nei documenti di gara. - Art 13: Si precisa che Il pagamento, a mezzo bonifico bancario, sarà effettuato a 60 giorni dalla data della fattura fine mese. Scaduto il termine di pagamento di cui sopra l'Amministrazione potrà, ai sensi della vigente normativa in materia, essere considerata in mora. - Art 20: Riportando quanto nel capitolato:" Dalla data di efficacia del recesso, l'Agenzia aggiudicataria dovrà cessare tutte le prestazioni contrattuali, assicurando che tale cessazione non comporti danno ad AMMINISTRAZIONE e mantenendo in essere in modo regolare i rapporti lavorativi attivi oltre tale data." "Ad ogni modo, come scritto nei documenti di gara, con la consapevolezza di quanto sopra, le singole Amministrazioni chiederanno di volta in volta l'attivazione dei lavoratori necessari in base alle effettive necessità e per periodi di tempo che ne permettano il più possibile il raggiungimento delle relative scadenze." - Art 21: Si precisa che la responsabilità dell'Agenzia è soprattutto per le informazioni, dati personali e sensibili dei quali i propri dipendenti verranno a conoscenza. - Si conferma, ovviamente, l'applicazione del disposto del C. 2 Art 35 D.Lgs. 81/2015:" L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore."

commerciale -quali, ad esempio, quelli necessari per la fatturazione-, di cui l'Agenzia diventa titolare. Chiediamo di stralciare l'articolo Chiediamo conferma che nel rispetto dell'art. 33c. 2 D. Lgs.81/15 l'utilizzatore rimborserà all'agenzia tutti gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti, il tutto anche in coordinamento con il principio di responsabilità solidale che investe l'utilizzatore ex art 35 c. 2 citato decreto In attesa di riscontro porgiamo distinti saluti.
Ufficio Gare

Domanda

Risposta

In riferimento al punteggio dell'offerta tecnica (Punto n° 6), per l'attribuzione del punteggio sembrerebbe che il punteggio massimo sia attribuito a chi offre 40 per ogni unità lavorativa e per ogni anno (in totale 6 anni), in tale maniera si richiederebbero 240 ore totali di formazione per ogni lavoratore che da una nostra stima dovrebbero essere circa 320. Così facendo l'onere a carico delle agenzie che offrirono il massimo di ore (40) sarebbe di circa € 1.447.000,00 come da prospetto di seguito riportato. Livello Costo N° lavo stim. Ore form annue
Totale anni Tot Ore int periodo Costo lavoro B1
16,58 € 14 40 6 240 55.716,86 € B3 17,56 € 192 40
6 240 809.270,78 € C1 18,76 € 61 40 6 240
274.603,94 € D1 20,36 € 63 40 6 240 307.874,95 €
Totale 330 Totale 1.447.466,54 € Tale interpretazione è corretta? In attesa di un Vs. cortese riscontro porgiamo distinti saluti

Non riuscendo ad interpretare il calcolo proposto sulla base di una stima, non è possibile dare le indicazioni richieste. Tuttavia il punto n. 6 è sufficientemente chiaro per ciò che attiene l'indicazione dell'onere che l'APL è in grado di farsi carico.

Domanda

Risposta

si chiede su quale importo verrà calcolata la cauzione definitiva ossia quale sia la base di calcolo per determinare in caso di aggiudicazione la garanzia definitiva (costo lordo contrattuale + mark up o solo sul mark up?)

L'Aggiudicatario deve costituire una garanzia definitiva a sua scelta sotto forma di cauzione o fideiussione con le modalità di cui all'articolo 93, commi 2 e 3 del decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50, pari al 10 per cento dell'importo contrattuale complessivo, ovvero del costo del personale più aggio di agenzia.

Domanda

Risposta

In riscontro alla Vs. risposta alla FAQ n° 9 onde chiarire meglio la nostra richiesta Vi facciamo presente quanto segue: Interpretando il punto 6° dell'offerta tecnica sembrerebbe che il punteggio massimo verrebbe dato a chi offrisse 40 ore di formazione retribuita per ognuno dei 6 anni e per ogni lavoratore. In tale interpretazione il totale del costo che un'agenzia dovrebbe sostenere è pari ad € 1.447.361 come da dettaglio successivo Livello B1 costo orario da gara 16,58 x 240 (ore di formazione annuali per 6 anni = 40x6) x 14 (stima dei lavoratori per anno. Liv B1 = 16,58x240x14 =55.708 Livello B3 costo orario da gara 17,56 x 240 (ore di formazione

Si confermano i valori numerici risultanti dai documenti di gara; ciò che è oggetto di stima compiuta dall'OE per le proprie valutazioni non può coinvolgere la Stazione Appaltante. Si rammenta che l'attribuzione del punteggio legato al punto n. 6

annuali per 6 anni = 40×6) \times 192 (stima dei lavoratori per anno. Liv B3 = $17,56 \times 240 \times 192$ = 809.164 Livello C1 costo orario da gara 18,76 \times 240 (ore di formazione annuali per 6 anni = 40×6) \times 61 (stima dei lavoratori per anno. Liv C1 = $18,76 \times 240 \times 61$ = 274.646 Livello D1 costo orario da gara 20,36 \times 240 (ore di formazione annuali per 6 anni = 40×6) \times 63 (stima dei lavoratori per anno. Liv D1 = $20,36 \times 240 \times 63$ = 307.843 Totale B1 +B3 +C1 +D1 = $55.708 + 809.164 + 274.646 + 307.843 = \text{€ } 1.447.361$ E' corretta tale interpretazione?

è assolutamente tabellare, con l'esclusione di qualsivoglia discrezionalità da parte della Commissione.

Domanda

Risposta

Si segnala che nel modulo offerta economica c'è un refuso nella tabella riportante i valori e le percentuali. Si chiede pertanto conferma che nelle ultime due celle compilabili, i valori da inserire debbano essere valori assoluti e non percentuali, stante il fatto che l'intestazione riporta erroneamente l'indicazione di una percentuale.

Con riferimento al modulo di offerta economica si conferma che, nelle ultime due celle compilabili, i valori da inserire sono da esprimere in valore assoluto e non in quello percentuale.

Domanda

Risposta

Spett.le Ente e gent.mo dott. Gorrieri, in merito alla procedura di gara indicata in oggetto, al fine di porre in essere le valutazioni propedeutiche alla presentazione della nostra migliore offerta, si formulano i seguenti chiarimenti, parte dei quali già formulati nelle precedenti gare annullate CIG 7702535CF3 e CIG 7848961F81. La riproposizione delle medesime questioni deriva in parte dal tempo trascorso rispetto alla pubblicazione della precedente gara e in parte dalla necessità di ottenere una risposta vincolante per la procedura di gara in oggetto. * * * 1) Sulla c.d. Clausola Sociale. L'art. 16 del Capitolato Speciale di gara richiama l'art. 31 del CCNL per la Categoria Agenzie per il Lavoro che 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, considerata l'applicazione della clausola sociale a "ciascun Ente aggregato" (cfr. art. 16 del Capitolato Speciale), si chiede cortesemente di conoscere per ciascun Ente aggregato: - Il numero dei lavoratori oggi attivi con contratto di somministrazione, - L'inquadramento di tali lavoratori, - La tipologia contrattuale (contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato con l'attuale agenzia per il lavoro) 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. Si precisa che 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 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. * * * 2) 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. Si chiede tale specifica in riferimento a ciascun Ente aggregato. La necessità di una risposta anche a tale chiarimento deriva dalla necessità di predisporre il miglior progetto tecnico in riferimento alla Sezione relativa alla selezione del personale. * * * 3) Sulla comprova dei requisiti di capacità tecnica e professionale Per quanto riguarda la comprova dei requisiti richiesti all'art.7.3 lett. d) Del Disciplinare si segnala che, ai sensi dell'articolo 15, comma 1, della Legge 12 novembre 2011, n. 183 (il quale ha modificato il "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa" di cui al DPR 28 dicembre 2000, n. 445): "...Nei rapporti con gli organi della pubblica amministrazione e i gestori di pubblici servizi i certificati e gli atti di notorietà sono sempre sostituiti dalle dichiarazioni di cui agli articoli 46 e 47 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445". Inoltre, si precisa che l'art. 43 comma 5 del d.P.R. 28 dicembre 2000, n.445, "Accertamenti d'Ufficio" stabilisce che "le amministrazioni pubbliche e i gestori di pubblici servizi sono tenuti ad acquisire d'ufficio le informazioni oggetto delle dichiarazioni sostitutive di cui agli articoli 46 e 47, nonché tutti i dati e i documenti che siano in possesso delle pubbliche amministrazioni, previa indicazione, da parte dell'interessato, degli elementi indispensabili per il reperimento delle informazioni o dei dati richiesti, ovvero ad accettare la dichiarazione sostitutiva prodotta dall'interessato". Ciò considerato, si chiede cortese conferma che i concorrenti non dovranno produrre in gare i "Certificati rilasciati dalle Amministrazioni / Ente contraente" ma potranno limitarsi ad auto-dichiarare ai sensi del d.P.R. n. 445/2000 l'avvenuta esecuzione di almeno 10 servizi analoghi, fornendo i relativi estremi. * * * 4) Sul progetto tecnico. Si chiede conferma che, essendo una gara telematica, una pagina fronte/retro debba intendersi come 2 facciate per ciascun criterio. * * * 5) Sugli allegati al

progetto tecnico. Vista la delicatezza del servizio oggetto di gara nonché l'importanza in termini economici, si chiede se sia consentito accludere al progetto tecnico eventuali Allegati di approfondimento o CV del personale dedicato al servizio. * * * 6) Sui doveri del personale Si prende atto di quanto previsto dall'art. 6 del Capitolato, "Doveri del personale" dove viene specificato che "L'eventuale azione disciplinare nei confronti dei prestatori di lavoro a tempo determinato sarà esercitata dall'Agenzia, come previsto dall'art. 6 della legge n.196/1997 e successive modificazioni, che provvederà ad informare tempestivamente l'AMMINISTRAZIONE utilizzatrice dell'esito della procedura". Si fa tuttavia notare come il citato art. 6 della legge 196/97 non preveda alcun obbligo per l'Agenzia di assumersi "anche i relativi oneri e conseguenze in caso di impugnativa sull'adozione del provvedimento disciplinare.". Se così fosse, l'Utilizzatore avrebbe un potere disciplinare totalmente arbitrario e resterebbe di fatto indenne da qualsiasi tipo di impugnazione o azione da parte del Somministrato, scaricando così la responsabilità di eventuali provvedimenti disciplinari illegittimi o comunque non opportuni esclusivamente sull'Agenzia, la quale, invece resta di fatto estranea ai rapporti Utilizzatore-Lavoratore Somministrato dovendosi limitare ex lege ad una mera applicazione del procedimento disciplinare finalizzato all'eventuale sanzione su indicazione dell'Utilizzatore stesso, non potendo direttamente verificare le ragioni e le motivazioni per le quali si inizia un procedimento disciplinare. Per tali motivi si chiede conferma che gli "oneri e conseguenze in caso di impugnativa sull'adozione del provvedimento disciplinare" restino esclusivamente in capo all'Utilizzatore. * * * 7) Sugli oneri relative a visite mediche e sorveglianza sanitaria. Si prende atto – e non potrebbe essere diversamente – che l'art. 1 del Capitolato Speciale sancisce che il servizio oggetto di gara dovrà essere svolto nel rispetto della normativa vigente tra cui, per quanto qui rileva: - il D.Lgs. 81 del 15/06/2015 - il D.Lgs. 81 del 09/04/2008 Ai fini delle visite mediche e sorveglianza sanitaria, tali testi legislativi inderogabili, per quanto qui rileva, prevedono che: - Art. 34 co. 3 D.lgs. 81/2015: "Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro". - Art. 35 co. 4 D.lgs. 81/2015: "L'Utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti". - Art. 41 co. 2 D.lgs. 81/2008: "La sorveglianza sanitaria comprende: a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di contrindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione

specifica; b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica; ... e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva” - Art. 41 co. 4 D.lgs. 81/2015: “Le viste mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono [...] ritenuti necessari dal medico competente [...]”. Orbene, essendo quindi i lavoratori somministrati pienamente assimilati nell'organico dell'Utilizzatore ai fini della Sicurezza e Sorveglianza Sanitaria, ed in virtù della regolamentazione richiamata si segnala che, il Capitolato prevede delle disposizioni incompatibili e, quindi, illegittime; ci si riferisce a: - Pagina 8, punto 12) “Visite mediche ed accertamenti preliminari all'assunzione”. - Art. 10 lettera e) “effettuare i necessari accertamenti sanitari pre assuntivi (le visite periodiche restano invece a carico delle AMMINISTRAZIONI utilizzatrici)” - Art. 4 lettera L. “L’Agenzia è obbligata se dotata di medico competente ad effettuare sul personale, prima dell’inserimento nelle strutture gestite dalle AMMINISTRAZIONE utilizzatrici, i necessari accertamenti volti a verificare la piena e incondizionata idoneità alle mansioni”. Inoltre, la normativa vigente prevede l’obbligo di visite mediche pre-assuntive solo in caso di servizio in Appalto e non per il servizio di Somministrazione di personale. Una tale ripartizione di responsabilità tra Agenzia per il Lavoro e Utilizzatore non trova alcun fondamento normativo. Come anche ribadito dalla sentenza 1571/18 della III Sez. del Consiglio di Stato, Ciò che differenzia il contratto di appalto dalla somministrazione di lavoro è “l’esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell’appalto, nonché per l’assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio di impresa e di tutte le responsabilità nei confronti di quelli che restano i suoi lavoratori, o comunque nei confronti di quelli posti sotto la sua direzione e controllo. Conseguentemente, nella somministrazione di personale “non vi è traccia di una qualche attività di organizzazione di mezzi e di attrezzature destinate all’esecuzione del servizio, dovendo l’aggiudicatario limitarsi a “fornire” lavoratori”. In altre parole, non potendosi configurare un appalto per la gara de qua, non vi è trasferimento di alcun obbligo né onere ovvero di alcuna responsabilità in capo all’Agenzia, la quale dovrà “limitarsi” a fornire la manodopera secondo le direttive dell’Utilizzatore. L’Agenzia per il lavoro potrà, eventualmente e qualora ritenuto opportuno, assolvere solo compiti meramente operativi nella gestione organizzativa delle visite mediche (quindi esclusivamente la convocazione del personale). Alla luce di tutto quanto sopra esposto si chiede dunque lo stralcio e si segnala, comunque, la non applicabilità delle disposizioni del Capitolato suindicate in quanto il servizio oggetto di gara non è un APPALTO ma un SERVIZIO DI

RISPOSTA QUESITO N.1: Vedasi quanto indicato nell'Allegato “A”; si è data risposta a tutti i punti richiesti eccetto quello riguardante la durata media delle missioni negli ultimi 36 mesi, poiché è stato ritenuto irrilevante per una gara che avrà ad oggetto un nuovo contratto considerato, altresì, l'unicità della richiesta e i tempi tecnici per un tale rilevamento che risultano incompatibili con i tempi di gara. RISPOSTA QUESITO N.2: Non è possibile dare le indicazioni richieste poiché al momento non è quantificabile. RISPOSTA QUESITO N. 3: Si conferma che è sufficiente e idonea l'autocertificazione ai sensi del DPR 28/12/2000 n. 445. RISPOSTA QUESITO N. 4: Si Conferma RISPOSTA QUESITO N. 5: Sono consentiti nel limite dello stretto necessario. RISPOSTA QUESITO N. 6: Vedasi quanto risposto al quesito Prot. 1986 del 22/08/2019, ovvero, “Si conferma la ripartizione degli oneri sulla base di quanto stabilito dalla legge”. RISPOSTA QUESITO N. 7: La procedura in esame è stata indetta per “l’affidamento del servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato”, troverà quindi applicazione ogni inderogabile norma di legge ad esso riferibile, stabilendosi che il servizio sarà reso dal medico competente di ciascuna struttura con costi imputabili all'APL aggiudicataria. A tal proposito si indicano i range di spesa (risultanti dal confronto tra tutte le Amministrazioni: a) Personale amministrativo (solo visita) da € 35,00 ad € 70,00; eventuale videotest da € 20,00 a € 49,00 b) Personale sanitario visita più analisi da € 87,00 ad € 141,00 In ogni caso sarà l'APL aggiudicataria a prendere contatti con i medici di ciascuna amministrazione RISPOSTA AL QUESITO N. 8: Attiene, da un lato, all'obbligo, per l'utilizzatore, dei compiti di direzione e controllo, e, dall'altro, per il somministratore, al potere disciplinare. In caso di segnalazione da parte dell'utilizzatore di mancato adempimento agli obblighi previsti nell'art. 1 punto 2, l'agenzia deve immediatamente attivarsi con il lavoratore. RISPOSTA AL QUESITO N. 9: Da una attenta lettura dell'Art. 93 C. 7 del D. Lgs 50/2016 un cumulo del genere non pare ammissibile; pertanto, anche se si possiedono entrambe le certificazioni, se ne consente solo un uso alternativo. RISPOSTA AL QUESITO N. 10: Nonostante la natura giuridica delle ASP non sia perfettamente delineata, le stesse rientrano nel novero delle Pubbliche Amministrazioni genericamente indicate nell'articolo 1, comma 2, del D.lgs 165/2001. RISPOSTA AL QUESITO N. 11: Il refuso “Adeguatamente e regolarmente tempi c. e rispetto ai temi della sicurezza prima dell’esecuzione contrattuale per quanto di propria competenza*” Va sostituito con “Adeguatamente e regolarmente formate rispetto ai temi della sicurezza prima dell’esecuzione contrattuale per

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO. * * * 8) Sulla verifica del rispetto degli obblighi dei lavoratori. Si chiede cortese conferma che con la dicitura "Assicurarsi che il soggetto somministrato" di cui all'art. 1, pagina 3, punto 2 del Capitolato Speciale, venga posto in capo all'Agenzia un obbligo di mera verifica del possesso dei requisiti ivi previsti che si traduce nella richiesta dell'Agenzia al Lavoratore di produzione di documentazione. Si fa infatti notare che le attività richieste al punto indicato (ad es. "assicurarsi che il soggetto somministrato adempia con diligenza ai propri compiti di istituto e attenga in modo disciplinarmente ineccepibile alle proprie funzioni"), rientrano ontologicamente nei naturali obblighi dell'effettivo datore di lavoro sotto il cui controllo i somministrati sono posti, dunque dell'Utilizzatore. * * * 9) Sull'importo della cauzione provvisoria. Si chiede conferma che ai fini del calcolo esatto della cauzione provvisoria siano cumulabili le riduzioni previste all'articolo 93 co. 7 del D.lgs. 50/2016 ovvero la riduzione del 20% (per il possesso della certificazione ambientale ISO 14001) oltre che quella del 50% accordata per il possesso della certificazione di qualità UNI CEI ISO 9000 * * * 10) Sull'applicazione del c.d. Decreto Dignità. Si chiede cortesemente di conoscere se tutte le Amministrazioni coinvolte rientrino o meno nella definizione di Pubblica Amministrazione prevista dall'art. 1, co. 2 del Dlgs 165/2001 al fine di conoscere l'applicazione o meno del c.d. Decreto Dignità anche con particolare riferimento a: - durata massima contratti - applicazione dello 0,50% in caso di rinnovo con corrispondente impatto sulle tabelle dei costi * * * 11) Sull'art. 1, punti b. e c. del Capitolato. Si segnala la presenza di un refuso / testo incompleto nell'art. 1, punti b. e c. del Capitolato e si chiede quindi una verifica e successiva rettifica. * * * 12) Sui costi indicati. Si chiede cortese conferma, trattandosi di componenti del costo del lavoro, che: - i costi relativi alle festività godute, oltre a quelli relativi alle non godute, saranno fatturati a parte nel mese di competenza. - i Ratei maturati sulle ore di ferie godute saranno fatturati a parte ad evento. * * * 13) Sulla prevenzione, sicurezza, formazione e sostituzione. Si segnala che il contratto di somministrazione di lavoro e quello di appalto sono due istituti contrattuali distinti tra loro quanto a natura e normativa applicabile, di seguito i riferimenti normativi: Somministrazione: artt. 30-40 D. Lgs. 81/2015; Appalto: art. 1655 c.c.. In particolare: APPALTO Con il contratto di appalto di servizi un'impresa (committente) incarica un'altra (appaltatrice) di svolgere una serie di attività con gestione a proprio rischio e con propria organizzazione di mezzi (art. 29 D. Lgs. 276/03). I lavoratori impiegati nell'appalto sono – formalmente e sostanzialmente – dipendenti dell'impresa appaltatrice, unico soggetto che può (pena l'illegittimità dell'appalto stesso) esercitare il potere

sicurezza prima dell'esecuzione contrattuale per quanto di propria competenza**" RISPOSTA AL QUESITO N. 12: Si conferma RISPOSTA AL QUESITO N. 13: La procedura in esame è stata indetta per "l'affidamento del servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato", troverà quindi applicazione ogni inderogabile norma di legge ad esso riferibile.

direttivo e di controllo sui medesimi . In caso d'appalto l'impresa appaltatrice risponde della corretta e puntuale esecuzione del servizio ed è responsabile di garantire adeguate misure di prevenzione e protezione dei suoi lavoratori.

SOMMINISTRAZIONE Il rapporto che intercorre tra Agenzia per il Lavoro e Utilizzatore non può in nessun modo essere considerato o equiparato per analogia al contratto d'appalto/opera. In effetti, con il contratto di somministrazione l'Agenzia per il Lavoro fornisce lavoratori in somministrazione all'Utilizzatore ma non svolge lavori/servizi alcuno all'interno dei suoi locali e i mezzi utilizzati dal singolo lavoratore non possono che essere quelli forniti dall'utilizzatore (anche per quanto previsto in merito alla direzione e controllo oltre che per quanto relativo alla sicurezza). Più analiticamente: - per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore (art. 30, comma 1 del D. Lgs. 81/2015); - in caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro. (art. 34 – comma 3 - D. Lgs. 81/2015); - l'utilizzatore osserva nei confronti del prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi (art. 35 – comma 4 del D. Lgs. 81/2015). Ad ulteriore conferma di quanto sopra, sul tema, si riporta quanto autorevolmente segnalato dall'Associazione Italiana Imprese Esperte in Sicurezza sul Lavoro e Ambiente: “la cosa che emerge subito e desta perplessità è l'attribuzione di obblighi prevenzionistici assolutamente essenziali per la prevenzione di infortuni e malattie professionali (la formazione, l'informazione e l'addestramento) ad un soggetto giuridico (l'Agenzia di lavoro) che non ha poteri rispetto al luogo in cui si svolge la prestazione del lavoratore (l'azienda dell'impresa utilizzatrice); ciò è in contrasto con la logica stessa della valutazione dei rischi che richiede la programmazione, la realizzazione e il miglioramento delle misure di prevenzione conseguenziali alla valutazione dei rischi da parte dell'impresa nella cui organizzazione il soggetto lavori (valutazione che è obbligo del datore di lavoro in senso prevenzionistico, inteso come responsabile dell'organizzazione in cui il lavoratore svolge la sua attività, come da previsione dell'articolo 2, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 81/2008). ... spetterà comunque al datore di lavoro dell'impresa utilizzatrice assicurarsi che il percorso formativo realizzato dal somministratore sia coerente con i rischi “specifici” dell'azienda che ospita il lavoratore e non risulti carente rispetto ad alcuni di essi (circostanza che è molto frequentemente oggetto di valutazione e accertamento in sede di giudizio

infortunistico e spesso a fondamento della condanna del soggetto obbligato alla valutazione dei rischi e alla formazione), senza potere, in difetto, addurre la mancata ottemperanza di tale obbligo da parte del datore di lavoro dell'Agenzia, ... Analoga conclusione valga anche rispetto alle attività di addestramento, particolarmente importanti in materia di prevenzione di infortuni e malattie, che secondo quanto disposto dall'articolo 37, commi 4 e 5, del d.lgs. n. 81/2008, vanno effettuate al momento dell'inizio dell'utilizzazione, da "persona esperta" e necessariamente "sul luogo di lavoro". E' chiaro che una attività di addestramento svolta in un luogo diverso (presumibilmente presso il somministratore o soggetti formativi di cui questo si avvalga per l'addestramento) da quello in cui il lavoratore opererà e/o su una attrezzatura diversa da quella che il lavoratore dovrà usare presso l'utilizzatore non solo non è conforme a quanto nella vigente legislazione (il citato articolo 37, commi 4 e 5, del d.lgs. n. 81/2008) ma soprattutto rischia di essere gravemente inefficace in termini prevenzionistici aggravando il rischio infortunistico e, allo stesso modo, esponendo il datore di lavoro utilizzatore a possibili contestazioni giudiziali in caso di infortunio" (cfr. <https://www.aiesil.it/la-salute-sicurezza-nella-somministrazione-lavoro-disciplinante-criticita/>). Alla luce di quanto sopra si chiede conferma che, saranno a carico dell'aggiudicatario solo ed esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione parte generale, restando in capo all'Utilizzatore tutti gli obblighi di formazione (parte speciale), addestramento e sorveglianza sanitaria, come anche previsto dal D.Lgs. 81/2008, nonché tutte le relative responsabilità. A riguardo, si segnala comunque sin da ora la disponibilità della scrivente Società ad occuparsi dell'intera pianificazione, organizzazione ed implementazione del percorso formativo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, parte speciale, fermo restando l'allocazione degli oneri e delle responsabilità connesse in capo all'Utilizzatore ai sensi dell'art. 35, co. 4 D. Lgs. 81/2015. * * * Si ringrazia anticipatamente per la preziosa collaborazione e si resta a disposizione per qualsivoglia chiarimento dovesse occorrere. Cordialmente.

Criteri punteggio documentazione tecnica	
Nome criterio/sub-criterio	Punteggio massimo attribuibile
Istituzione di uno sportello attivo presso gli uffici dell'Asp in orari di ufficio per il disbrigo di pratiche e audizione del personale somministrato	
ore mensili offerte (arrotondamento del numero all'unità - MAX n° 24 ore mensili) per Ente distribuiti in modo omogeneo presso la sede amministrativa di ciascuna ASP o luogo condiviso con l'amministrazione stessa	9.00
Totale criterio	9.00
Modalità di selezione del personale che garantisca la qualità dello stesso e di rendicontazione di avvenuto percorso	
Presentare un progetto tramite cui l'agenzia si propone di selezionare personale che risulti adeguato alle mansioni richieste - max 1 pagina formato A4 fronte e retro	15.00
Totale criterio	15.00
Progetto di accessibilità e fruibilità dei dati relativi ai lavoratori somministrati	
Possibilità di accedere da parte di ciascuna ASP, tramite portale web messo a disposizione dell'O.E., a tutta una serie di dati relativi al personale somministrato. Descrivere il progetto max 1 pagina formato A4 fr-	3.00
Totale criterio	3.00
Qualità e contenuto dell'offerta Formativa annua garantita a carico dell'agenzia	
l'Agenzia proponga un range di ore formative annue, per ogni figura somministrata, da attuarsi presso ciascuna amministrazione o presso altri enti formativi, tenendo eventualmente conto di progetti formativi indicati dai singoli enti	14.00
Totale criterio	14.00
Sostenimento a carico dell'Agenzia del costo del personale somministrato durante la partecipazione agli eventi formativi organizzati presso l'Amministrazione.	
Vedere il Disciplinare	15.00
Totale criterio	15.00
Tempi di invio ordinario delle candidature in esito alle richieste trasmesse dalle Asp (ove non diversamente stabilito in capitolato)	
Vedere il Disciplinare	14.00
Totale criterio	14.00
Totale	70.00

Documenti richiesti ai partecipanti - Offerta tecnica
Offerta tecnica
Eventuali documenti integrativi
Progetto di riassorbimento del personale

