

PROCEDURA APERTA TELEMATICA AI SENSI DEGLI ARTT. 58 E 60 DEL D.LGS. 50/2016 E SS.MM.II. FINALIZZATA ALLA CONCLUSIONE DI UN ACCORDO QUADRO DA ESPLETARSI CON UN SOLO OPERATORE ECONOMICO AI SENSI DELL'ART. 54 COMMA 3 DEL D. LGS. 50/2016 E SS.MM.II. PER L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER LA DURATA DI 4 ANNI.

**CIG 91644485BB
CPV 79620000-3**

CHIARIMENTO N. 3 DEL 31/05/2022

Quesito n. 1 del 04/05/2022

Spett.le Ente, con riferimento alla presente procedura, inviamo la seguente richiesta di chiarimenti sul CAPITOLATO:

Domanda n. 1:

ART. 4

Come è noto il 29 marzo 2022 è entrata in vigore la Legge 28 marzo 2022, n. 25 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4 (c.d. decreto Sostegni ter). In applicazione dell'art. 29, le stazioni appaltanti hanno l'obbligo per tutte le procedure di dei contratti pubblici, i cui bandi o avvisi con cui si indice la procedura di scelta del contraente siano pubblicati tra il 27 gennaio 2022 e il 31 dicembre 2023, nonché, in caso di contratti senza pubblicazione di bandi o di avvisi, qualora l'invio degli inviti a presentare le offerte sia effettuato tra il 27 gennaio 2022 e il 31 dicembre 2023, di applicare le seguenti disposizioni: "a) è obbligatorio l'inserimento, nei documenti di gara iniziali, delle clausole di revisione dei prezzi previste dall'articolo 106, comma 1, lettera a), primo periodo, del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, fermo restando quanto previsto dal secondo e dal terzo periodo della medesima lettera a)."

Si chiede come Codesto Ente intende dare applicazione al predetto obbligo previsto ex lege.

RISPOSTA: La revisione dei prezzi è automatica, nel senso che se aumenta il CCNL ASPAL pagherà la maggiore cifra; il compenso agenzia rimarrà invariato (FEE). Si evidenzia altresì che non si tratta di appalto ma di accordo quadro.

Domanda n. 2:

ART. 23

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: Non è possibile garantire l'assolvimento di tale impegno.

Domanda n. 3:

Art. 32 LETT. D

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

dei lavoratori somministrati nonché l'onere di osservare le disposizioni in materia di sicurezza, tutela della salute e prevenzione degli infortuni.

Saranno a carico del somministratore aggiudicatario solo ed esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione pre assuntiva sulla sicurezza, parte generale, restando in capo all'Utilizzatore tutti gli obblighi di informazione, formazione sicurezza, parte speciale, addestramento e sorveglianza sanitaria e tutte le relative responsabilità.

RISPOSTA: Si veda risposta a quesiti già formulati in materia.

Domanda n. 4:

ART. 32 LETT. E

La verifica dell'idoneità alla mansione è un onere in capo all'utilizzatore e pertanto accertata dal Medico competente dello stesso. Tale verifica è riconducibile alla generale "sorveglianza sanitaria" di cui all'art. 41 D.Lgs. 81/08 ss.mm.ii che, in quanto onere di natura preventiva, ai sensi di legge, grava sull'utilizzatore (art. 35 comma 4 del D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii) e comprende:

"a) visita medica 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;

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può

disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.

e-bis) visita medica preventiva in fase pre assuntiva;

e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione."

Per quanto sopra, si ribadisce che dal combinato disposto del citato art. 35 comma 4 D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.m.ii. non può che desumersi l'onere – di legge, non delegabile – in capo all'azienda utilizzatrice circa l'assolvimento delle visite mediche concernenti l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria.

RISPOSTA: Si conferma contenuto capitolato.

Domanda n. 5:

ART. 33

Si chiede di confermare che la prescrizione si riferisca agli adempimenti dell'Agenzia nei confronti solo dei propri dipendenti diretti.

Quanto ai lavoratori somministrati, si segnala che l'ottemperanza agli obblighi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, previsti dal D.Lgs. 81/2008 ss.mm.ii. nonché dalle altre norme vigenti in materia, parifica i detti lavoratori ai lavoratori diretti in quanto essi svolgono la propria attività nell'organizzazione e sotto il controllo dell'utilizzatore. Non sussistono quindi "rischi interferenziali" e di conseguenza non si applica l'art. 26 del D. Lgs. 81/08 citato).

RISPOSTA: si veda risposta a quesiti già formulati in materia.

Domanda n. 6:

ARTT. 34, 38 E 39

Si chiede conferma che la clausola troverà applicazione nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa di

settore secondo cui la responsabilità civile in tali fattispecie di affidamento è, ex lege, prevista in capo al solo Utilizzatore per quanto concerne i danni arrecati a terzi dal lavoratore somministrato nell'esercizio delle sue mansioni, intendendosi per terzo qualsiasi soggetto diverso dal lavoratore medesimo (art. 35, comma 7, d.lgs. n. 81/2015).

In capo all'Apl sussiste, invece, la responsabilità per i danni diretti cagionati dai propri dipendenti diretti nell'espletamento delle attività oggetto dell'appalto.

Giova, altresì, rammentare che le SA non possono procedere con una distribuzione degli oneri risarcitori differente da quella prevista dal legislatore per il contratto di somministrazione e, di conseguenza, non possono richiedere alle APL la stipula di polizze assicurative con coperture diverse e/o più ampie. (cfr. Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007).

RISPOSTA: si conferma quanto indicato nel capitolato.

Domanda n. 7:

ART. 42

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: Come da Capitolato (Art. 42 punto 4) si conferma che in caso di applicazione della penale contrattuale, la stazione appaltante provvederà a detrarre il relativo importo dal primo certificato di pagamento e fattura utili in liquidazione, anche se relativa a periodi di diversa competenza, fatta salva comunque la facoltà per la stazione appaltante di avvalersi dell'incameramento anche parziale della fidejussione; in tale ultimo caso, sarà onere della Ditta ricostituire l'importo complessivo oggetto della cauzione.

Domanda n. 8:

ART. 45

Si chiede in caso di recesso/conclusione anticipata del rapporto contrattuale per cause differenti dalla giusta causa di voler garantire – in conformità con la normativa che disciplina la somministrazione lavoro – il diritto dei lavoratori a portare a termine i contratti individuali fino alla naturale scadenza (art. 45 CCNL Agenzie per il lavoro) e, dunque, il diritto del lavoratore di essere comunque retribuito sino alla scadenza naturale del contratto, con conseguente onere del Committente-utilizzatore di rimborso dei costi sostenuti dall'Agenzia (art 33 c. 2 D. Lgs. 81/15).

RISPOSTA: Come da Art.45 Capitolato, ai sensi dell'art. 109 del D.Lgs. n. 50/16 e smi, la stazione appaltante ha il diritto di recedere in qualunque tempo dal contratto di appalto specifico previo pagamento delle prestazioni eseguite oltre al decimo dell'importo delle prestazioni non eseguite per il solo appalto specifico in corso di esecuzione.

Domanda n. 9:

ART. 50

Si segnala che le Agenzie per il Lavoro, con riferimento al servizio di somministrazione di lavoro, trattano i dati dei candidati e dei lavoratori somministrati in qualità di Titolari del Trattamento dei Dati ai sensi dell'art. 4.7 del Reg. UE 679/2016 e non di Responsabile esterno.

Ne deriva, dunque, che le Agenzie per il Lavoro e l'ente Utilizzatore saranno ciascuno Titolare autonomo del trattamento ognuno per il proprio ambito di competenza e per esigenze e finalità diverse.

Questo perché l'APL non ha accesso ai dati di cui l'azienda utilizzatrice è titolare. I dati trattati dai lavoratori in somministrazione, infatti, rimangono nel controllo e nella gestione dell'utilizzatore che fornisce ai lavoratori somministrati gli stessi strumenti di lavoro di cui sono dotati i dipendenti diretti e li sottopone alle medesime procedure, anche in tema di protezione dei dati personali

Si chiede conferma dell'applicazione normativa sopra delineata.

RISPOSTA: Si conferma quanto indicato nel quesito e sarà cura dell'ASPAL procedere ad autorizzare il lavoratore somministrato.

Quesito n. 2 del 05/05/2022

1) Nel Capitolato della gara n°7312988 CIG 776482584° del 2019 viene riportato un costo orario, per il livello C1 di € 23,72. Nell'Allegato del Capitolato della gara attuale, per il livello C1 viene individuato il valore di € 21,94. Siamo a richiedere di chiarire come è stato costruito il costo del lavoro nella gara attuale rispetto alla gara precedente.

RISPOSTA: . Il costo del lavoro per la gara attuale è stato così costruito come da Allegato 1:

- le ore di lavoro convenzionali, su base settimanale, sono pari a 36;
- il divisore orario convenzionale mensile, è pari a 156 - così ottenuto: ore settimanali n.36 x n.52 settimane = n.1.872 ore annue / 12 mesi = n. 156 ore mensili;
- il divisore orario annuale convenzionale, C.C.R.L. Dipendenti dell'Amministrazione, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali, è pari a 1.872;

2) Siamo a chiedere di confermare che le ore di ferie godute saranno fatturate, distintamente in fattura, alla tariffa dell'ora ordinaria. Siamo a chiedere di confermare che le ore di ferie non godute ma maturate saranno fatturate, distintamente in fattura, alla tariffa dell'ora ordinaria.

RISPOSTA: Le ferie e le festività, come da Contratto collettivo regionale di lavoro per il personale dipendente dell'Amministrazione Regionale, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali, sono da ricomprendere nel costo del lavoro e le stesse andranno indicate distintamente nella stessa fattura

3) Si chiede conferma che Codesta Stazione Appaltante si impegna a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori, anche in caso di assenza degli stessi come dovuti per legge ai sensi dell'art. 33, comma 2 d. lgs. 81/15.

RISPOSTA: Come da art. 23 del capitolato il pagamento del corrispettivo di ciascun appalto specifico sarà effettuato in ratei mensili posticipati; alla fattura dovrà essere obbligatoriamente allegata la seguente documentazione:

- tabella riassuntiva dei lavoratori somministrati ed attività svolte nel mese di riferimento, Decreto di impegno e denominazione del progetto, numero di contratto e nominativo del lavoratore, n. ore effettivamente lavorate nel mese suddivise per ogni lavoratore;

4) Con riferimento alla previsione di cui all'art. 3 del disciplinare di gara e con specifico riferimento alla chiamata F dell'offerta tecnica ove si prevede che la formazione specifica è in orario di servizio mentre eventuale altra formazione che l'agenzia appaltatrice voglia fare è da tenersi fuori orario di servizio, si chiede in primo luogo cosa intenda Codesta Stazione Appaltante per formazione specifica. Inoltre si segnala che richiedere che la formazione del personale sia eseguita in orario extralavorativo, implica un ulteriore elemento retributivo che, per sua natura, deve essere rimborsato all'Agenzia. L'impostazione del suddetto criterio comporta che la formazione effettuata al di fuori dell'orario di lavoro non sia oggetto di rimborso dei costi effettivamente sostenuti dall'Agenzia e conseguentemente una pretesa maggiorazione della spesa, determinando un aumento del costo sostenuto e un accrescimento sproporzionato degli oneri economici che non trova riscontro nella normativa di riferimento. Si chiede, pertanto, in un'ottica di certezza dell'offerta, di rivedere il criterio menzionato.

RISPOSTA: L'obbligo di formazione generale, specifica e sulle attrezzature è a carico all'agenzia del lavoro.

5) Con riferimento alla previsione di cui all'art. 3 di gara in relazione alla chiamata F in termine di formazione, considerato che con il contratto di somministrazione, il lavoratore ai sensi dell'art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015 è computato nell'organico dell'Utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia

d'igiene e sicurezza sul lavoro e che ai sensi dell'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/15 tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore/datore di lavoro si chiede conferma che anche la formazione specifica sia onere a carico dell'azienda utilizzatrice, anche in un'ottica di maggior tutela per codesto ente, unico soggetto in grado di conoscere nello specifico gli effettivi livelli di rischio della mansione svolta e di conseguenza garantire il rispetto della compliance in materia formativa e che pertanto con formazione pre-assuntiva si debba intendere solo la formazione salute e sicurezza parte generale.

RISPOSTA: L'obbligo di formazione generale, specifica e sulle attrezzature è a carico all'agenzia del lavoro.

6) Con riferimento alla previsione di cui all'art. 1 del capitolato di gara nella parte in cui si prevede che Le prestazioni derivanti dall'accordo quadro saranno commissionate attraverso appalti specifici mediante apposito contratto di appalto che potrà essere siglato con la forma di scrittura privata oppure scambio di lettere firmate per accettazione da parte dell'impresa aggiudicataria dell'accordo quadro, si chiede di confermare che codesta stazione appaltante, oltre ai singoli ordinativi, provvederà alla sottoscrizione, per l'avvio dei lavoratori somministrati, di apposito contratto di somministrazione (ai sensi del d. lgs. 81/15) conforme allo standard dell'aggiudicatario.

RISPOSTA: Si provvederà alla sottoscrizione, per l'avvio dei lavoratori somministrati, di apposito contratto di somministrazione (ai sensi del d. lgs. 81/15).

7) Con riferimento alla previsione di cui all'art. 7 del capitolato di gara, nella parte in cui si prevede che " L'operatore economico aggiudicatario deve uniformarsi per quanto attiene ai propri dipendenti rigorosamente alla normativa vigente in materia di lavoro, d'infortuni sul lavoro, d'igiene, di previdenza sociale, restando la stazione appaltante completamente esonerata da qualsiasi responsabilità in merito e, in particolare, per eventuali incidenti o sinistri avvenuti durante le prestazioni. L'appaltatore deve osservare tutti gli obblighi previsti dai contratti collettivi di categoria, anche dopo la scadenza e fino alla loro sostituzione " si chiede di confermare che ci si riferisca ai soli dipendenti diretti dell'aggiudicatario e non anche ai lavoratori somministrati. Si precisa infatti che ai sensi dell'art. 30 del d. lgs. 81/15 il lavoratore somministrato agisce nell'interesse e sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore, ai sensi dell'art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015 è computato nell'organico dell'Utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro e che ai sensi dell'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/15 tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore/datore di lavoro;

RISPOSTA: L'Agenzia aggiudicataria deve rispettare per i propri dipendenti la normativa in tema di sicurezza; per i lavoratori somministrati ASPAL rispetterà la normativa vigente.

8) Con riferimento alla previsione di cui all'art 11 del Capitolato di gara ed in generale alla richiesta di documentazione inerente al rapporto tra il lavoratore somministrato e l'agenzia aggiudicataria, si chiede di confermare che la suddetta eventuale documentazione potrà essere fornita, nel rispetto della normativa in materia di privacy e data protection oscurata nei dati particolari e non necessari, ciò al fine di ridurre al minimo il flusso di informazioni effettivamente necessarie, evitando che siano trattati dati superflui ed eccessivi.

RISPOSTA: Come da art. 11 del capitolato l'Agenzia aggiudicataria deve trasmettere alla Stazione Appaltante, la documentazione di avvenuta denuncia effettuata agli enti previdenziali, assicurativi ed antinfortunistici; il DURC è altresì acquisito direttamente dalla Stazione Appaltante in relazione anche alle eventuali imprese subappaltatrici che abbiano personale dipendente

9) Con riferimento alla previsione di cui all'Art. 29 del capitolato di gara si precisa che, in considerazione della previsione di cui all'art. 30 D. Lgs. 81/15 (Il contratto di somministrazione di lavoro e' 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 piu' lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attivita' 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, rimanendo in carico al somministratore eventualmente un onere di tipo informativo.

RISPOSTA: Come da art. 29 del capitolato, si conferma che l'Impresa ha l'impegno di mantenere la più assoluta riservatezza su tutti i documenti forniti dalla stazione appaltante per lo svolgimento delle prestazioni e su tutti i dati relativi alle prestazioni che sono di proprietà esclusiva della stazione appaltante. L'Impresa, è inoltre tenuta a non pubblicare articoli e/o fotografie relativi ai luoghi in cui dovrà svolgersi la prestazione, salvo esplicito benestare della stazione appaltante. Tale impegno si estende anche agli eventuali subappaltatori.

10) Con riferimento alla previsione di cui all'art. 32 del capitolato di gara, si segnala quanto segue: si chiede di confermare che in relazione agli obblighi in materia di salute e sicurezza ci si riferisca ai soli dipendenti diretti dell'aggiudicatario posto che ai sensi dell'art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015 è computato nell'organico dell'Utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro e che ai sensi dell'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/15 tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore/datore di lavoro;

con riferimento alla lettera c) l'Agenzia aggiudicataria è tenuta a risarcire direttamente tutti i danni arrecati a terzi dai suoi dipendenti, si chiede di confermare che ci si riferisca ai soli dipendenti diretti, posto che ai sensi dell'art. 35, comma 7 d. lgs. 81/15 è l'utilizzatore che risponde dei danni cagionati dai lavoratori somministrati nel corso della loro attività ai soggetti terzi, intendendosi per terzo qualsiasi soggetto differente dal somministrato medesimo

con riferimento alla previsione di cui alla lettera d) farsi carico della formazione del personale obbligatoria (quale a mero titolo esemplificativo quella in materia di sicurezza ecc.), si chiede di confermare che ci si riferisca alla sola formazione salute e sicurezza parte generale e che la formazione specifica sia in capo all'utilizzatore, in un'ottica di maggior tutela per codesto ente, unico soggetto in grado di conoscere nello specifico gli effettivi livelli di rischio della mansione svolta e di conseguenza garantire il rispetto della compliance in materia formativa, posto che ai sensi dell'art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015 è computato nell'organico dell'Utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro e che ai sensi dell'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/15 tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore/datore di lavoro;

con riferimento alla lettera e) sottoporre, a propria cura e spese, a visite mediche i dipendenti somministrati prima dell'avvio al servizio e ogni volta ciò si renda necessario in base alle vigenti normative, come anche già chiarito da codesto ente, si chiede di confermare che ci si riferisca ai soli dipendenti diretti dell'utilizzatore e che per i somministrati l'onere sarà in carico a codesto utilizzatore ai sensi dell'art. 35 comma 4 d. lgs. 81/15 e art. 40 CCNL agenzie per il lavoro;

con riferimento alla lettera g) rispettare e far rispettare ai lavoratori somministrati il codice di comportamento dei dipendenti adottato dalla stazione appaltante, in considerazione della previsione di cui all'art. 30 D. Lgs. 81/15 (Il contratto di somministrazione di lavoro e' 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 piu' lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attivita' nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.) si chiede di confermare che nei confronti dei somministrati sarà onere dell'azienda utilizzatrice vigilare sul rispetto del "Codice di comportamento dei dipendenti della stazione appaltante potendo imputare all'aggiudicatario solo un eventuale onere informativo".

RISPOSTA: La ditta aggiudicataria, come indicato nel capitolato, deve rispettare la normativa in materia di sicurezza per i propri dipendenti

11) Con riferimento all' Art. 38 – Assicurazioni a carico dell'impresa del capitolato di gara si precisa che nell'ambito del servizio di somministrazione la responsabilità civile, è, ex lege, prevista in capo al solo Utilizzatore in relazione ai danni cagionati a terzi da parte del 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'agenzie sussiste, invece, la sola responsabilità per i danni diretti cagionati dai propri dipendenti diretti nell'espletamento delle attività oggetto dell'appalto. Si evidenzia altresì che le pubbliche amministrazioni non possono procedere con una distribuzione differente dei suddetti oneri risarcitori e, conseguentemente non possono richiedere alle APL la stipula di polizze assicurative con coperture diverse e/o più ampie, rispetto a quelle già in loro possesso (cfr. Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007). Si chiede conferma che troverà applicazione la disciplina normativa sopra richiamata e che, pertanto, Codesta Stazione Appaltante accetterà la polizza assicurativa già esistente senza alcuna ulteriore o più ampia copertura. Si chiede altresì che possa essere consegnato il solo certificato assicurativo a comprova della sussistenza della copertura assicurativa medesima

RISPOSTA: La ditta aggiudicataria sta partecipando ad una gara di appalto di servizio e pertanto è tenuta a rispondere di eventuali danni dalla stessa arrecati.

12) Con riferimento alla previsione di cui all'art. Art. 39 – Danni a cose e persone, posta la previsione di cui all'art. 35, comma 7 d. lgs. 81/15 si chiede di confermare che troverà applicazione solo nei confronti dei dipendenti diretti e non anche dei somministrati

RISPOSTA: si conferma quanto disposto dall'art. 39 del Capitolato tecnico, ovvero che " La stazione appaltante non risponderà di danni causati ai dipendenti e alle attrezzature della Agenzia aggiudicataria da parte di terzi estranei alla stazione appaltante. L'Agenzia aggiudicataria sarà sempre direttamente responsabile dei danni di qualunque natura che risultino arrecati a persone o a cose dal proprio personale".

13) Con riferimento alla previsione di cui all'art. Art. 42 – Penalità per mancato rispetto degli obblighi contrattuali del Capitolato di gara nella parte in cui si prevede l'applicazione di penali nel caso di Mancato utilizzo dei DPI da parte dei lavoratori dell'impresa e palesi violazioni delle vigenti norme in tema di prevenzione infortuni di cui al D.Lvo n. 81/08 e smi (per ogni inadempimento) si precisa che il servizio richiesto è quello della somministrazione di lavoro e non dell'appalto. Il lavoratore somministrato agisce nell'interesse e sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore e lo stesso è computato nell'organico dell'utilizzatore per quanto concerne la normativa in materia di salute e sicurezza. Si evidenzia pertanto che sarà onere di codesto Ente vigilare sul corretto utilizzo dei DPI da parte dei lavoratori somministrati. Fermo quanto precisato si chiede di stralciare la penale citata e si precisa che unico onere in capo all'aggiudicatario potrà essere quello di avviare un procedimento disciplinare.

RISPOSTA: La ditta aggiudicataria sta partecipando ad una gara di appalto di servizio e pertanto si conferma il capitolato

14) Con riferimento alla previsione di cui all'art. 20 della bozza di 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 conferma che l'aggiudicatario agirà in qualità di titolare del trattamento.

RISPOSTA: ASPAL e l'APL sono titolari autonomi del trattamento ognuno per il proprio ambito di competenza. L'APL per i dati del lavoratore somministrato e ASPAL in merito all'autorizzazione al lavoratore dei dati che tratterà nell'ambito della propria attività lavorativa.

Quesito n. 3 del 10/05/2022

al fine di garantire il rispetto dei principi di trasparenza e del favor participationis e garantire identiche informazioni a tutti gli operatori economici, si chiede di chiarire ulteriormente le risposte già pubblicate in relazione al costo del lavoro, alle ferie e alle festività.

Posto che il margine di agenzia non può includere voci di costo del lavoro, necessariamente distinto dal margine e riconosciuto al lavoratore, e posto che il costo del lavoro, come calcolato da codesto spettabile ente è di gran lunga inferiore a quello stabilito dalla normativa e dal CCNL di riferimento, tantè che ogni offerta sarebbe da considerarsi anomala e incongrua ab origine, al fine di consentire la corretta determinazione dell'offerta economica, si richiede di confermare che:

- il costo del lavoro sarà comprensivo di tutte le voci retributive e contributive, e ASPAL riconoscerà per intero il costo del lavoro, maggiore di quello indicato negli atti di gara, oltre il margine di agenzia offerto, al somministratore
- le festività saranno fatturate al verificarsi, nella stessa fattura, alla tariffa oraria dell'ora ordinaria
- le ferie saranno fatturate al verificarsi, nella stessa fattura, oppure non saranno fatturate perchè comprese nel costo del lavoro
- i permessi saranno fatturati al verificarsi, nella stessa fattura, oppure non saranno fatturati perchè ricompresi nel costo del lavoro

RISPOSTA: Vedasi le risposte agli altri quesiti.

Quesito n. 4 del 11/05/2022

La Scrivente Agenzia, intenzionata a partecipare alla procedura di gara in oggetto ed in un'ottica collaborativa, evidenzia elementi di illegittimità della procedura che se non prontamente rimossi non permetteranno agli operatori economici di partecipare in maniera competitiva.

Infatti, a fronte di un'attenta analisi della lex specialis, si forniscono a codesto Spett.le Ente alcune indicazioni che evidenziano la necessità di procedere all'annullamento in autotutela della documentazione di gara o, in alternativa, ad una rettifica e una conseguente proroga dei termini per la presentazione delle offerte.

La base d'asta risulta incapiente e palesemente insufficiente a far fronte ai costi fissi della commessa comportando, di fatto, l'impossibilità di formulare offerte.

In particolare, all'art. 1 del Capitolato di gara viene precisato che "Il servizio si caratterizza come "somministrazione di lavoro temporaneo a tempo determinato" per le figure professionali di cui al seguente vigente C.C.R.L., da impiegare per le necessità di carattere temporaneo dell'Agenzia:

C.C.R.L. Dipendenti dell'Amministrazione, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali della Regione Autonoma della Sardegna (d'ora in poi C.C.R.L.). Il C.C.R.L. sopra citato prevede un sistema di classificazione professionale articolato in quattro categorie omogenee, denominate rispettivamente A – B – C – D, all'interno delle quali sono definiti i requisiti e i contenuti professionali richiesti per lo svolgimento delle mansioni

appartenenti a ciascuna di esse, di seguito si riportano le declaratorie delle Categorie B e C per le quali è possibile il ricorso al lavoro somministrato” ed ancora si evidenzia all’art. 13 del capitolato (Elenco dei prezzi per tipologia di prestazione richiesta.) che “L’allegato “A”, che si considera parte integrante del presente Capitolato, contiene i profili professionali, la categoria giuridica ed il costo del lavoratore somministrato in base ai quali, al netto del ribasso offerto in fase di gara e secondo le altre modalità disciplinate, sarà individuata l’Agenzia aggiudicataria che sottoscriverà il contratto di accordo quadro inerente le prestazioni oggetto di appalto.”

Il suddetto allegato indica il seguente costo del lavoro, ovvero € 18,68 per un livello B1 ed € 21,94 per un livello C1

La lex specialis di gara prevede che sul suddetto costo orario deve essere applicata la fee offerta dall’aggiudicatario da ribassare rispetto alla base d’asta pari al 3%.

Come evidenziato anche in fase di chiarimenti dagli operatori economici interessati alla partecipazione alla procedura in oggetto, anche applicando la percentuale (non ribassata) del 3% al costo del lavoro da Voi indicato, non sarebbe possibile neppure garantire la copertura dell’effettivo costo sostenuto dall’Agenzia per il lavoro che deve essere da voi rimborsato ai sensi dell’art. 33, comma 2 d. lgs. 81/15 e che tiene conto di tutti gli oneri che devono essere ex lege supportati da parte delle agenzie.

In relazione al livello B1 si otterrebbe infatti una tariffa pari ad € 19,24 (€18,68 *3%) a fronte di un costo effettivo pari ad € 19,89, mentre sul livello C1 una tariffa pari ad € 22,60 (€21,94*3%) a fronte di un costo effettivo pari ad € 23,35.

Al fine di meglio chiarire quanto sopra esposto si riporta nella seguente tabella il costo del lavoro sostenuto dalle Agenzie per il lavoro, con l’indicazione delle singole voci di costo.

. LIVELLO C1

ORA ORDINARIA

RETRIBUZIONE MENSILE		1.978,93 €
IVC		- €
RETRIBUZIONE LORDA MENSILE		1.978,93 €
-		- €
INDENNITA' SI TFR ALTRO		110,00 €
-		- €
TREDICESIMA		1.978,93 €
IMPONIBILE CONTRIBUTIVO		27.046,09 €
INPS	30,08%	8.135,46 €
INAIL	0,505%	136,58 €
FORMAZIONE	4%	1.081,84 €
ENTE BILATERALE	0,2%	54,09 €
CONTRIBUTI		9.407,98 €
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO		1.868,18 €
DIRITTI SINDACALI		12,00 €
COSTO ANNUO		38.334,26 €
ORE LAVORABILI ANNUE		1.641,60
COSTO ORARIO		23,35 €

LIVELLO B1

ORA ORDINARIA

RETRIBUZIONE MENSILE		1.670,18 €
IVC		- €
RETRIBUZIONE LORDA MENSILE		1.670,18 €
-		- €
INDENNITA' SI TFR ALTRO		110,00 €
-		- €
TREDICESIMA		1.670,18 €

IMPONIBILE CONTRIBUTIVO		23.032,34 €
INPS	30,08%	6.928,13 €
INAIL	0,505%	116,31 €
FORMAZIONE	4%	921,29 €
ENTE BILATERALE	0,2%	46,06 €
CONTRIBUTI		8.011,80 €
TRATTAMENTO DI FINE		1.590,94 €
RAPPORTO		
DIRITTI SINDACALI		12,00 €
COSTO ANNUO		32.647,08 €
ORE LAVORABILI ANNUE		1.641,60
COSTO ORARIO		19,89 €

Si ribadisce che l'evidente differenza effettiva del costo sostenuto con quello posto a base d'asta da codesta spett.le Amministrazione comporta che nemmeno applicando il margine massimo non ribassato (3%) l'importo a base d'asta possa considerarsi capiente: comportando di fatto che non risulta possibile presentare un'offerta economica che non sia palesemente in perdita.

È inconfutabile pertanto l'impossibilità di formulare un'offerta congrua e remunerativa, a maggior ragione perché, oltretutto, gravano sul servizio anche altre voci di costo: si pensi ad esempio ai costi di pubblicazione, alle spese generali, alla necessità di sostenere i costi migliorativi di un progetto tecnico, o anche solo alla necessità di conseguire un utile di impresa.

Le prescrizioni di gara, pertanto, violano e restringono la concorrenza sino al punto di arrivare a precludere in toto la partecipazione alla gara a tutti gli operatori economici del settore, ivi compresa l'Esponente, peraltro azienda leader mondiale del settore, che non possono partecipare se non presentando un'offerta indiscutibilmente in perdita.

Con una base d'asta macroscopicamente sottostimata gli impatti negativi sarebbero evidenti anche per l'Amministrazione Aggiudicatrice, che ha prescelto di aggiudicare la gara con un criterio – quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa - del tutto inattuabile alle predette condizioni economiche. Senza neppure voler esaminare, peraltro, le più ovvie considerazioni correlate al rischio che la tutela dei lavoratori somministrati nell'appalto potrebbe seriamente venire compromessa nel momento in cui venisse (inspiegabilmente) presentata una qualunque offerta per l'accordo quadro in oggetto.

Come ha avuto modo di affermare la giustizia amministrativa: "per essere dichiarata insostenibile la base d'asta, occorre che nessuna offerta, sul piano oggettivo, sia tecnicamente ed economicamente possibile e che tale a tale giudizio si pervenga con una ragionevole certezza"(Consiglio di Stato, Sez. V, 17 luglio 2014, n. 3770) e tale ragionevole certezza è certamente comprovata dal fatto che nessuna impresa potrà offrire un ribasso sul margine massimo pari al 3% posto che esso non è capiente a contenere neppure il costo del lavoro "puro".

Si ricorda, altresì, che, per pacifico orientamento giurisprudenziale, l'importo a base d'asta che non consenta di formulare offerte remunerative, viola il principio secondo cui "in tema di affidamento di appalti pubblici, il prezzo a base d'asta deve garantire non solo l'integrale rispetto dell'ammontare delle retribuzioni del personale, ma anche la remunerazione degli altri fattori produttivi; pertanto, va annullato il bando di gara in cui è individuato il prezzo posto a base d'asta in maniera del tutto incongrua, rendendo impossibile la remunerazione per l'imprenditore che avesse deciso di partecipare alla gara" (TAR Sicilia, Sez. III, 10 luglio 2008, n. 909).

Pertanto, in ragione delle prevalenti considerazioni legate al principio della concorrenza e della massima partecipazione, principi cogenti per Codesta Stazione Appaltante, unitamente alla necessità di garantire ogni tutela possibile ai lavoratori somministrati, si chiede a Codesto Ente di di agire in autotutela e rettificare la lex specialis procedendo ad una nuova e rinnovata istruttoria finalizzata ad individuare un congruo importo a base di gara e, conseguentemente, consentire una proroga dei termini per la presentazione delle offerte.

RISPOSTA: Come previsto dal Capitolato di gara articolo 1 " ... Il personale somministrato dovrà essere retribuito dall'Agenzia Aggiudicataria con lo stesso trattamento economico previsto per il personale dipendente di pari livello della stazione appaltante utilizzatrice, a parità di mansioni svolte, compresa l'erogazione dei buoni pasto di pari valore a quelli previsti per il personale della Stazione Appaltante stessa"

pertanto l'Allegato A deve essere interpretato come vincolante (al netto dei futuri rinnovi contrattuali) per la parte retributiva e come mero elemento di riferimento per la parte contributiva, che come disposto dall'art 33, comma 2 del D.Lgs 81/2015 prevede che "...con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori ... (che nel caso di specie è quello del CCRL della Regione Autonoma della Sardegna)... suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori..."

Quesito n. 5 del 11/05/2022

In merito alla risposta fornita al chiarimento n.3 del 15/05/2022, siamo a riformulare il quesito: considerato che possono essere fatturate solo le ore effettivamente lavorate, visto che il ccnl di categoria dell'utilizzatore prevede che le festività infrasettimanali e domenicali "non lavorate" ricadenti nel periodo di assunzione, debbano essere regolarmente retribuite al lavoratore, si chiede conferma che potranno essere fatturate al costo. Si precisa che nel costo del lavoro le stesse non sono comprese, contrariamente alle ore di ferie ed ex festività, i cui importi devono essere aggiunti nel totale costo orario riportato in tabella (allegato a).

RISPOSTA: Vedasi le risposte agli altri quesiti

Quesito n. 6 del 18/05/2022

con riferimento al modello istanza, pag. 4, punto c, chiediamo cortesemente conferma che non è richiesto il sopralluogo e trattasi di mero refuso.

RISPOSTA: Si conferma che si tratta di un mero refuso, pertanto non è richiesto alcun sopralluogo.

Quesito n. 7 del 26/05/2022

In merito alla clausola sociale si chiede cortesemente quali sono le figure professionali richieste per la categoria B e quali sono le figure professionali richieste per la categoria C.

RISPOSTA: Vedasi le risposte agli altri quesiti

Quesito n. 8 del 26/05/2022

In merito alla relazione tecnica si chiede cortesemente se l'indice e la copertina sono escluse dal numero massimo di 15 pagine.

RISPOSTA: Si conferma che indice e copertina sono escluse dal numero massimo di 15 pagine.

Il Responsabile della fase di affidamento
Ing. Valerio Carzedda