

**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. 1 DEL 29/04/2022

Quesito n. 1 del 11/04/2022

Domanda n. 1: in merito ai buoni pasto, si chiede di conoscere l'importo unitario, il numero di buoni da riconoscere a settimana, nonché l'importo complessivo presunto eventualmente compreso nei € 6.000.000,00;

Risposta: Il valore economico del buono pasto è pari a 7,00 euro, mentre il costo attuale conseguente alla gara vigente è pari 6,02euro. In base al CCRL, al dipendente viene riconosciuto un buono pasto per ogni rientro in servizio pomeridiano. Il numero di rientri previsti per contratto è pari 2 a settimana. Inoltre, è previsto un tetto massimo annuo di 100 buoni pasto pro capite. Non è possibile fare una stima dell'importo complessivo in quanto non si conosce il numero dei lavoratori che verranno somministrati, trattandosi di procedura per la conclusione di un accordo quadro.

Domanda n. 2: si chiede conferma che l'importo complessivo posto a base d'asta (€ 6.000.000), sia comprensivo della fee d'agenzia del 3%.

Risposta: Si conferma che il fee d'agenzia è del 3% ed è compreso nell'importo a base d'asta; trattandosi di accordo quadro si precisa che l'importo di 6.000.000 di euro è una stima e non la base di gara

Domanda n. 3: si chiede se dovesse essere prevista l'applicazione della clausola sociale e, in caso di risposta affermativa, il numero di risorse attualmente somministrate suddivise per mansione / livello e monte orario settimanale, nonché l'attuale agenzia per il lavoro che le somministra.

Risposta: Sì, è prevista la clausola sociale. Il numero di risorse attualmente somministrate è pari a 22 unità, di cui 3 cat.B e 19 cat.C, tutti per 30 ore settimanali. Il fornitore attuale è TEMPOR SpA - C.F. 00685980146 - P.IVA: 12015820157, con sede legale in Milano in Via G.B. MORGAGNI 28,

Domanda n. 4: in riferimento alla dichiarazione sostitutiva del casellario giudiziale e carichi pendenti, si chiede conferma se potrà essere rilasciata dal legale rappresentate in nome e per conto di tutti i soggetti tenuti alla presentazione della stessa, oppure in alternativa se fosse possibile allegare le autocertificazioni in nostro possesso e in corso di validità.

Risposta: In riferimento alla dichiarazione sostitutiva del casellario giudiziale e carichi pendenti, è necessario attenersi alle indicazioni riportate nel riquadro "avvertenza" presente nel Modello 2; il legale rappresentante della ditta può dichiarare per gli altri soggetti tenuti a rendere la

dichiarazione, assumendosene la responsabilità, tenendo conto che per ogni soggetto devono essere indicati: nome, cognome, data e luogo di nascita, codice fiscale e ruolo ricoperto in azienda.

Domanda n. 5: in merito all'allegato A Elenco Retribuzioni, si chiede conferma che oltre ai contributi formatemp ed ebitemp, devono essere considerati i contributi Aspi e Inps. Inoltre, essendo l'irap a carico della stazione appaltante e non dell'agenzia per il lavoro, non può essere compresa nel costo orario.

Risposta: Le voci esposte all'interno dell'allegato A di cui al Capitolato sono funzionali alla stima dell'ammontare dell'accordo quadro di cui all'art.3. Le voci individuate per la determina del costo orario sono quelle esplicitate nell'allegato stesso.

Domanda n. 6: in riferimento ai contributi inail indicati nell'allegato A, si chiede di poter conoscere le pat inail /voci tariffa e tassi inail che sono stati presi in considerazione.

Risposta: la voce di tariffa considerata è la 0722, e il tasso inail 0,5555.

Domanda n. 7: in merito alla relazione tecnica, si chiede se ci dovesse essere un particolare formato di scrittura e interlinea da dover rispettare.

Risposta: Non è stato previsto alcun formato di scrittura e interlinea. La relazione tecnica dovrà essere composta di massimo 15 pagine formato A4 (solo fronte); non saranno considerati eventuali allegati allo stesso o rimandi ad altri documenti.

Domanda n. 8: con riferimento ai DPI in dotazione ai lavoratori somministrati e alla sorveglianza sanitaria, si chiede di uniformare la prescrizione al dettato normativo, prevedendo che i citati dispositivi siano forniti a cura dell'ente utilizzatore che si assume tutti gli obblighi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. Si chiede conferma che in applicazione del combinato disposto del citato art. 35 comma 4 D.lgs. 81/2015 ss.m.i. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.m.i., l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria sarà esclusivamente in capo all'Ente utilizzatore (cfr anche art 34 c. 3 D. Lgs 81/15 e art. 40CCNL Agenzie per il lavoro. Secondo la citata disciplina normativa di settore, infatti sussiste in capo all'utilizzatore 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 nonché l'obbligo di informare e garantire i lavoratori in punto di sorveglianza medica ed i rischi specifici, dispositivi di protezione individuali in quanto il lavoratore somministrato è equiparato, a tutti gli effetti, ai lavoratori dipendenti.

Risposta: Gli obblighi cui si fa riferimento negli articoli del capitolato sono quelli che l'agenzia deve rispettare nei confronti dei propri dipendenti operanti nei propri uffici; per i dipendenti somministrati la stazione appaltante provvederà al riguardo qualora necessario nel rispetto delle vigenti normative.

Domanda n. 9: In ultimo stante l'indiscussa facoltà di recesso spettante all'Ente, chiediamo però che, in caso di esercizio, vengano comunque fatti salvi gli impegni assunti con i lavoratori somministrati, fino alla scadenza prevista dei singoli contratti di lavoro, nel rispetto degli obblighi generali di legge di cui al D.lgs. 276/2003, oggi D.lgs. 81/2015, e del CCNL delle Agenzie per il Lavoro. Si chiede conferma che in caso di recesso/risoluzione anticipata del contratto sarà garantito – in conformità con la normativa che disciplina la somministrazione lavoro – il diritto dei

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

Risposta: Per il recesso del contratto si demanda al CSA e si conferma che la stazione appaltante si atterrà alla vigente normativa per i lavoratori somministrati al momento della risoluzione o recesso del contratto.

Domanda n. 10: relativamente alla registrazione del contratto e ai diritti di segreteria siamo a richiedervi, attesa la previsione o meno nel vs Regolamento interno, di specificare, e quindi quantificare, il relativo importo.

Risposta: La quantificazione delle spese a carico dell'aggiudicatario previste dal paragrafo 22 punto 3 del Disciplinare di gara sono pari ad € 2.878,38 quali spese di pubblicità obbligatoria e ad un massimo di € 480,00 (in caso di offerta tecnica composta dal numero massimo previsto dal Disciplinare di gara, ovvero da 15 pagine) quali spese di bollo di ciascun contratto di Accordo Quadro che verrà stipulato con ASPAL (da rendere in duplice copia).

Domanda n. 11: in riferimento all'art. 33 del capitolato tecnico, si chiede conferma che faccia riferimento al personale diretto dell'aggiudicatario e non al personale somministrato, in quanto essendo il lavoratore somministrato equiparato al lavoratore diretto dell'utilizzatore ed essendo in capo a quest'ultimo, l'attività di direzione e controllo, non può ricadere sulle competenze dell'agenzia per il lavoro.

Risposta: Come indicato nell'articolo 33 citato si fa riferimento all'agenzia aggiudicataria; la stazione appaltante si atterrà a quanto previsto per legge e pertanto conferma il CSA.

Quesito n. 2 del 13/04/2022

Domanda n. 1: In relazione all'allegato A prospetto costi si segnala che gli importi indicati su cui applicare il margine di agenzia non includono i costi relativi ai ratei ferie ed ex festività previsti dal CCNL. Si chiede quindi conferma che le ferie e le ex festività sono da ricomprendere nel costo del lavoro e di conseguenza lo stesso sarà adeguato all'effettivo costo sostenuto dall'Agenzia in corso di fornitura, oppure sarà oggetto di rifatturazione a parte. Si chiede conferma che le giornate relative alle festività nazionali civili religiose ricadenti in corso di missione saranno rifatturate alla tariffa delle ore ordinarie.

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 e non con fatturazione a parte.

Quesito n. 3 del 15/04/2022

Domanda n. 1: le festività infrasettimanali e domenicali ricadenti nel periodo contrattuale potranno essere fatturate separatamente al pari 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.

Domanda n. 2: le ore di assenza per permessi ex lege saranno fatturati separatamente? le ore di assenza per malattia si intendono ricomprese nel margine agenzia?

RISPOSTA: Le ore di assenza per permessi ex lege, 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. Qualsiasi costo contrattuale non tassativamente indicato nel "costo orario base", (tra cui le ore di assenza per malattia) sono a carico dell'Agenzia di somministrazione e si ritengono incluse nel margine orario di agenzia.

Domanda n. 3: si applica la clausola sociale? in caso di risposta affermativa chiediamo di conoscere il n di risorse ad oggi impiegare, il loro profilo professionale e la durata contrattuale e delle missioni; chiediamo di conoscere inoltre il fornitore uscente;

RISPOSTA: Sì, è prevista la clausola sociale. Il numero di risorse attualmente somministrate è pari a 22 unità, di cui 3 cat.B e 19 cat.C, tutti per 30 ore settimanali. Il fornitore attuale è TEMPOR SpA - C.F. 00685980146 - P.IVA: 12015820157, con sede legale in Milano in Via G.B. MORGAGNI 28.

Domanda n. 4: nel modulo di offerta economica bisogna indicare un ribasso % sulla FEE agenzia a base d'asta, ma non troviamo tale valore, potreste esplicitarlo? inoltre su quante ore è stato calcolato tale importo?

RISPOSTA: Come indicato nel punto 3 del Disciplinare, la FEE d'agenzia è del 3% ed è compresa nell'importo a base d'asta. L'importo stimato dell'accordo quadro ammonta ad € 6.000.000 (IVA esclusa).

Quesito n. 4 del 20/04/2022

Domanda n. 1: in riferimento al CCRL DELLA REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA, relativamente a divisori e ore ferie/rol/ex festività si chiede conferma dei dettagli di seguito riportati da considerare:

Divisore orario 156

Divisore giornaliero 30

Ore settimanali 36

Ore ferie 230,40 (32 gg così calcolati in ore $(36/5)*32$)

Ore rol 0

Ore ex festività 0 (non ho trovato riscontro sul ccrl)

RISPOSTA: Si precisa che:

- 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;
- Ogni anno solare il/la dipendente matura 28 giorni di ferie. Sono inoltre riconosciute 4 giornate di festività soppresse. Il/La dipendente può decidere di fruire di mezza giornata di ferie nella fascia oraria pomeridiana.

Nel caso di assunzione dopo il 15 gennaio e di cessazione prima del 14 dicembre, il periodo di ferie di 28 giorni viene riproporzionato. Per sapere a quante giornate di ferie si ha diritto si divide il numero di ferie annuo per 12 e il risultato va moltiplicato per i mesi di servizio, fatti salvi i necessari arrotondamenti per difetto o per eccesso. Il periodo di ferie viene ridotto anche nel caso in cui il/la dipendente fruisca: • del congedo parentale retribuito al 30% • del congedo parentale senza retribuzione • del congedo

straordinario • di part-time verticale.

Il periodo di ferie non viene riproporzionato nei casi di assenza per malattia e infortunio.

- Non è previsto l'istituto del ROL (Riduzione dell'orario di lavoro)

Quesito n. 5 del 21/04/2022

Domanda n. 1: chiediamo di revisionare l'art 33 del Capitolato in quanto il contenuto è applicabile al contratto di appalto e non al servizio di somministrazione. Difatti il combinato disposto dell'art 40 CCNL Agenzie di somministrazione e l'art 36 del D.lgs 81/2008 dichiara che i lavoratori sono informati circa il referente dell'impresa utilizzatrice che è incaricato di fornire informazioni sulla salute e sicurezza e indica il nominativo del RLS. infatti i lavoratori sono inviati in missione presso la sede dell'utilizzatore sul quale è posto l'onere della sicurezza e della sorveglianza sanitaria dal momento che i lavoratori utilizzano macchinari/strumenti propri dell'utilizzatore. L'Agenzia si occuperà della formazione generale del lavoratore inviato in missione, ma non dovrà fornire il proprio piano sicurezza e DVR come previsto dall'art 33. si chiede pertanto di confermare che tale disposizione non verrà applicata.

RISPOSTA: Si segnala che l'oggetto del servizio è la somministrazione di lavoro ma la scelta del contraente avviene mediante una procedura di appalto di servizio e a tal fine l'Agenzia aggiudicataria deve rispettare per i propri dipendenti la normativa in tema di sicurezza; per i lavoratori somministrati ASPAL rispetterà la normativa vigente.

Il Responsabile della fase di affidamento
Ing. Valerio Carzedda