



Città di Venezia

GARA N. 01/2022 - Appalto del servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato nell'ambito del PON METRO 2014-2020, operazione VE8.1.1.b Capacity building REACT-EU. CIG 9047608251.

Informazioni sulla gara	
ID	262
Tipologia di gara:	Procedura aperta
Criterio di valutazione:	Economicamente più vantaggiosa
CPV:	79620000-6
CIG:	9047608251
Tipo di fornitura:	Servizi
RUP:	marzio ceselin
Stato:	Aggiudicata
Soggetto aggiudicatore:	Città di Venezia
Centro di costo:	Servizio Gare e contratti
Destinatario fornitura/servizio:	Servizio di sistema
Aggiudicatario:	JOB ITALIA SPA AGENZIA PER IL LAVORO
Importo di aggiudicazione comprensivo degli oneri:	3.793.327,20 €
Data di aggiudicazione:	05 aprile 2022

Importi e oneri	
Importo complessivo a base d'asta:	4.074.815,09 €
Importo, al netto di oneri, soggetto a ribasso:	4.074.815,09 €
Oneri:	0,00 €
Importo contribuito ANAC:	140,00 €
Garanzia fideiussoria:	81.496,30 €

Criterio di valutazione dell'offerta economica	
Formula per calcolo del punteggio dell'offerta economica	6.3 Formula interpolazione bilineare (X=0.90)
Punteggio massimo da attribuire all'offerta economica	30

Date pubblicazione e scadenza	
Data inizio partecipazione:	05 gennaio 2022 10:00:00
Termine ultimo per la presentazione di quesiti:	23 gennaio 2022 0:00:00
Data scadenza:	31 gennaio 2022 12:00:00

Documenti richiesti ai partecipanti - Documentazione amministrativa
DGUE
Domanda di partecipazione
Documento di Identità
Contributo ANAC
Cauzione - Fidejussione
Eventuali documenti integrativi
passoe
avalimento
certificazione iso
raggruppamento / consorzio
certificazione bollo

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

Documentazione gara
CAPITOLATO SPECIALE
BANDO DI GARA FIRMATO DIGITALMENTE
MODELLI A e C
OFFERTA ECONOMICA - MODELLO D
PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL COSTO ANNUO DIPENDENTE D1 CCNL FUNZIONI LOCALI.
DGUE

Chiarimenti	
Domanda	Risposta
<p>702 - SPETT.LE COMUNE DI VENEZIA segnaliamo che ad oggi da PORTALE ANAC il cig non risulta perfezionato e non è possibile procedere con il pagamento restiamo in attesa di gentile riscontro distinti saluti</p>	<p>Buongiorno,</p> <p>il CIG è stato perfezionato, ed ora è quindi possibile procedere con il pagamento.</p> <p>Se il problema persiste, non esiti a contattarci nuovamente</p>
Domanda	Risposta
<p>710 - Spett.le Ente, con la presente, ai fini della partecipazione alla gara in oggetto, siamo a richiedere i seguenti chiarimenti:</p> <p>1) si chiede conferma che la comprova dei requisiti di capacità tecnica sarà effettuata solo rispetto al concorrente proposto per l'aggiudicazione, posto che, in questa fase, è sufficiente auto-dichiararne il possesso ai sensi del DPR 445/2000;</p> <p>2) si chiede conferma che ciascun dichiarante potrà allegare un solo documento di riconoscimento in corso di validità anche in presenza di più dichiarazioni su più documenti distinti;</p> <p>3) si chiede conferma che ai fini del soddisfacimento del requisito di capacità tecnica e professionale di cui al punto 7.2 del Disciplinare di gara il triennio di riferimento nel quale indicare i servizi analoghi sia quello costituito dagli anni 2018-2019-2020. In attesa di Vostro cortese riscontro, l'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.</p>	<p>1) Si conferma;</p> <p>2) si conferma;</p> <p>3) No, il triennio di riferimento è il 2019-2020-2021 o gli ultimi tre esercizi disponibili in base alla data di costituzione o dell'avvio dell'attività dell'operatore economico</p>
Domanda	Risposta
<p>703 - 1) Al fine di poter proporre un prezzo di gara ci è necessario determinare il costo orario cat. D1 a cui è soggetta l'agenzia. Si chiede di dettagliare importi retributivi mensili della retribuzione (a cui saranno da calcolare gli oneri previsti per i lavoratori assunti dalle agenzie per il lavoro, non i contributi dell'ente pubblico) , eventualmente inclusivi anche del premio quota produttività media citata di cui CCNL integrativo ente (se deve essere inclusa nel costo, con indicazione eventuali incidenze del premio stesso su altri istituti contrattuali, es tfr, ferie, 13.ma ecc..).</p> <p>2) Si segnala inoltre che il computo dell'irap non è in capo all'agenzia e quindi non può rientrare nella tariffa/costo orario.</p> <p>3) Si chiede di precisare cosa si intende per servizio ordinario festivo, e se tale costo va incluso ci è necessario da parte vostra una quantificazione della quantità e della spettanza su base giorni/mesi/anno.</p>	<p>1) <i>Competenze fisse ed accessorie annuali (per 12 mesi), per dipendente e per 36 ore, contributi a carico ente e TFR inclusi: € 37.811,06 (comprensivo del servizio ordinario festivo e della quota di produttività media prevista dal vigente Contratto Collettivo Integrativo) oltre ad eventuali aumenti contrattuali stimati pari a € 1.416,35 per un totale di € 39.227,41. <u>Per chiarezza si allega (tra la documentazione di gara) PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL COSTO ANNUO DIPENDENTE D1 CCNL FUNZIONI LOCALI.</u></i></p> <p>2) <i>Si conferma quanto precisato.</i></p>

<p>4) Si chiede conferma del fatto che nella tabella riportata nel modello di offerta economica si debbano inserire tutti i 60 lavoratori considerati complessivamente o se sia necessario distinguere i 41 Istruttori direttivi Amministrativi dai 19 Istruttori direttivi, considerando un unico costo del lavoro nonostante abbiano tariffe inail diverse (ipotizzando un valore inail medio ponderato).</p> <p>5) Si chiede conferma del fatto che nella tabella riportata nel modello di offerta economica si debba considerare il numero di ore pari a $156 \times 19 = 2.964$</p> <p>6) Si chiede conferma del fatto che i dati retributivi da considerare sono solo quelli inquadrati al livello D1, nonostante si citi anche la possibilità di assunzioni al livello C1</p> <p>7) In relazione ai prospetti dei costi del lavoro chiediamo conferma del fatto che l'APL dovrà retribuire i lavoratori somministrati come previsto dal ccnl delle Agenzie per il Lavoro, in termini di: contributo ebitemp, contributo formatemp, tasso inail da applicare, etc.</p> <p>8) Sulla base dell'art. 31 del CCNL per la Categoria Agenzie per il Lavoro c.d. clausola sociale, si chiede cortesemente di conoscere:</p> <p>8A - Le mansioni e Il numero dei lavoratori oggi in forza con contratto di somministrazione</p> <p>8B- L'inquadramento di tali lavoratori</p> <p>8C- La tipologia contrattuale (contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato) tra lavoratori somministrati e fornitore uscente</p> <p>8D- La durata media delle missioni attivate in somministrazione negli ultimi 36 mesi</p> <p>8E- La conferma che tale personale sia già formato ed istruito ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 oltre che idoneo alla mansione</p> <p>8F- L'attuale fornitore</p>	<p>3) <i>Il compenso per il servizio ordinario festivo è previsto dall'art. 24 comma 5 del CCNL 14/09/2000 e prevede una maggiorazione oraria del 20% qualora il lavoratore venga adibito ordinariamente al lavoro festivo, ossia lavori di solito tutte le domeniche. In tal caso il costo sarà maggiorato del 20% per ogni ora lavorata. Ovviamente il suo giorno di riposo settimanale dovrà ricadere in un'altra giornata diversa dalla domenica.</i></p> <p>4) <i>Al fine di determinare il costo complessivo, data la minima incidenza dell'aliquota INAIL sull'intero ammontare, si può considerare un unico costo del lavoro con una aliquota media ponderata</i></p> <p>5) <i>Si conferma quanto richiesto, il numero totale dei mesi lavorabili è pari a 19.</i></p> <p>6) <i>I dati retributivi da considerare per il momento sono quelli relativi al livello D1.</i></p> <p>7) <i>Il costo del lavoro comprende la quota del Versamento fondo per la formazione - FORMATEMP e la Quota Ente Bilaterale per il Lavoro Temporaneo - EBITEMP; comprende TASSO INAIL da applicare 0,5808 - Voce di tariffa 0722 (amministrativi) e Tasso INAIL 0,7181 - voce di tariffa 0723 (tecnici).</i></p> <p>8A) <i>n. 8 D amministrativi e n. 2 D tecnici;</i></p> <p>8B) D1</p> <p>8C) <i>contratto di somministrazione a TD</i></p> <p>8D) 5 mesi;</p> <p>8E) Si conferma;</p> <p>8F) l'attuale fornitore è: Tempor APL Spa</p>
---	--

Domanda	Risposta
<p>711 - si chiede cortesemente di conoscere:</p> <p>1) Il numero dei lavoratori ad oggi in forza con contratto di somministrazione</p> <p>2) L'inquadramento di tali lavoratori, con evidenza dei profili professionali e delle mansioni;</p> <p>3) La tipologia contrattuale (contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato) tra lavoratori somministrati e fornitore uscente</p>	<p>1) Si rinvia al chiarimento n° 3</p> <p>2) Si rinvia al chiarimento n° 3</p> <p>3) Si rinvia al chiarimento n° 3</p>

<p>4) La durata media delle missioni attivate in somministrazione negli ultimi 36 mesi</p> <p>5) La conferma che tale personale sia già formato ed istruito ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 oltre che idoneo alla mansione</p> <p>6) L'attuale fornitore</p> <p>7) Si chiede cortesemente conferma che non vi sia un limite di facciate e un carattere particolare per la stesura della relazione tecnica</p> <p>8) Si chiede cortesemente di chiarire se il lavoratore debba essere avviato entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta come riportato all'art. 5 punto f) del capitolato speciale oppure entro 3 giorni lavorativi come riportato all'art.5 punto 1) sempre del capitolato speciale</p>	<p>4) Si rinvia al chiarimento n° 3</p> <p>5) Si rinvia al chiarimento n° 3</p> <p>6) Si rinvia al chiarimento n° 3</p> <p>7) si conferma che non vi è un limite di facciate e di carattere per la stesura dell'offerta tecnica anche si si raccomanda di essere il più sintetici possibile;</p> <p>8) il termine di tre giorni è per fare il colloquio, mentre il lavoratore deve essere messo a disposizione entro 5 giorni dalla richiesta.</p>
--	--

Domanda	Risposta
<p>719 - Buongiorno, non avendo ritrovato tra i documenti di gara il DGUE (Modello B), SI CHIEDE CONFERMA CHE possa essere utilizzato un proprio DGUE con l'indicazione del possesso dei requisiti di partecipazione</p>	<p>In data odierna è stato inserito il DGUE tra la documentazione di gara e pertanto deve essere utilizzato quel modello.</p>

Domanda	Risposta
<p>721 - In merito al requisito di capacità tecnico e professionale, di cui all'art. 7.2, del Disciplinare di gara, SI CHIEDE CONFERMA CHE tra le "pubbliche amministrazioni" possano essere ricomprese anche le Aziende Sanitarie Locali (c.d. Asl), gli Ospedali Pubblici e le società con capitale di proprietà di enti pubblici (c.d. Società in house).</p>	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del d. lgs. 165/2001, "Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI." Il seggio di gara esaminerà le fattispecie concrete che verranno sottoposte.</p>

Domanda	Risposta
<p>722 - Spett.le ente In relazione al prospetto costi non risulta quantificato il costo annuo dei ratei ferie ed ex festività previsti dal CCNL Saranno rifatturate in aggiunta su base mensile in base al maturato con conteggi a parte rispetto alla spesa totale, con applicazione oneri di legge e ricarico di agenzia ?</p>	<p>I conteggi del costo sono stati fatti nel presupposto che i giorni di ferie e festività sopresse siano concessi al dipendente ed il costo dell'assenza sia compreso nel costo orario, considerato che il diritto alle ferie è un diritto irrinunciabile costituzionalmente protetto ed una apposita norma ne vieta categoricamente la monetizzazione (<i>Art. 5, comma 8 del d.l. n. 95/2012, convertito nella legge n. 135/2012</i>). Se però il dipendente per qualche eccezionale motivo (malattia, inabilità, morte) non potesse fruire di ferie o festività sopresse, queste dovranno essere pagate in aggiunta e quindi fatturate a parte.</p>
Domanda	Risposta
<p>723 - Spett.li, In relazione al quesito relativo al fatto che l'irap non debba rientrare nel costo orario rispetto al quale confermate nella risposta tale precisazione, si chiede conferma che comunque la base d'asta di € 4.074.815,09 non sia soggetta a variazione.</p>	<p>L'irap deve essere pagata dall'Ente utilizzatore e pertanto va valutata ai fini della determinazione del costo complessivo ma non deve essere compresa nella base d'asta e non deve essere fatturata, altrimenti la pagheremmo due volte.</p>
Domanda	Risposta
<p>718 - Spettabile Ente,</p> <p>1) Si richiede se nel "costo orario" da inserire in offerta, non si debba considerare la quota di produttività media, viceversa qualora debba essere inserito, se ne richiede la quantificazione oraria.</p> <p>2) Si chiede conferma che l'importo offerto non potrà essere inferiore a 3.808.238,40 € ovvero il costo del lavoro complessivo da voi indicato negli atti di gara.</p> <p>3) Anche considerazione dell'applicazione della clausola sociale nonché in applicazione del principio di trasparenza della procedura si chiede a codesta spett.le Stazione Appaltante di comunicare, al fine di permettere agli operatori economici le migliori valutazioni: A) chi è l'attuale fornitore del servizio B) quanti lavoratori sono attualmente in missione C) con quale tipologia contrattuale, specificando quanti lavoratori sono assunti a tempo indeterminato e quanti a termine D) quant'altro possa risultare utile per tali valutazioni;</p> <p>4) Si chiede conferma che non è stato stabilito un numero massimo di pagine per la stesura dell'offerta tecnica</p>	<p>1) <i>Nei conteggi del costo orario è stata già compresa la produttività media annua dei dipendenti.</i></p> <p>2) <i>L'importo offerto non potrà essere inferiore al costo del lavoro complessivo indicato negli atti di gara. L'unica riduzione potrebbe essere l'IRAP che è a carico dell'Ente utilizzatore (Comune di Venezia) e che era stata compresa nel costo complessivo.</i></p> <p>3) <i>A) Tempor APL Spa B) Attualmente sono impiegati n. 10 lavoratori C) n. 8 con profilo D1 amministrativo, n. 2 con profilo D1 tecnico.</i></p>

<p>5) Nell'ottica della formulazione della miglior offerta, si chiede di meglio descrivere e/o precisare le attività lavorative che saranno richieste ai profili di somministrazione indicati come "Istruttori direttivi Tecnici"</p> <p>6) Con riferimento all'addestramento salute e sicurezza si chiede conferma che sarà eseguito da codesta spett.le Amministrazione come si evince dalla lettura del art. 4 lettera c del Capitolato, e che la previsione ex art 5 lettera b del Capitolato è frutto di un refuso. L'addestramento, infatti, ai sensi del combinato disposto degli artt. 35, comma 4 e art, 34, comma 3 del d.lgs 81/2015 e art. 37 co. 5 D.lgs. n. 81/08 « viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro». Infatti, l'addestramento è definito dallo stesso d.lgs 81/08 (art 2, comma 1, lett. cc) il complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale e le procedure di lavoro; pertanto, deve essere eseguito da personale esperto circa i luoghi ove i lavoratori somministrati eseguiranno la propria prestazione. Cordiali saluti.</p>	<p>4) <i>non è previsto un numero massimo di pagine.</i></p> <p>5) <i>si richiede nello specifico la somministrazione di architetti, ingegneri strutturisti e/o edili; le specifiche attività lavorative riguardano progettazione, direzione lavori e supporto al RUP.</i></p> <p>6) <i>Si conferma che l'addestramento dei somministrati è in capo alla Stazione appaltante.</i></p>
---	---

Domanda	Risposta
---------	----------

<p>724 - buon giorno nel disciplinare è indicato il documento - SCHEMA CONTRATTO - Protocollo di legalità sottoscritto in data 17/09/2019 tra la Regione Veneto, le Prefetture, l'ANCIVENETO e l'UPI Veneto; RESTIAMO IN ATTESA DI GENTILE RISCONTRO</p>	<p>Per quanto riguarda lo schema di contratto, trattasi di un refuso e non rientra tra la documentazione di gara.</p> <p>Il protocollo di legalità è reperibile al seguente link: https://www.comune.venezia.it/it/content/gare-di-appalto-ed-avvisi</p>
--	---

Domanda	Risposta
---------	----------

<ul style="list-style-type: none"> • Atteso che i ratei di ferie ed ex festività non sono compresi nel prospetto di costo allegato agli atti di gara, si chiede conferma se i suddetti ratei verranno fatturati al loro verificarsi. Diversamente, ai fini del calcolo dell'offerta economica i succitati ratei non verranno compresi ma verranno comunque aggiunti nel costo nell'eventuale fornitura. 	<p>I conteggi del costo sono stati fatti nel presupposto che i giorni di ferie e festività sopresse siano concessi al dipendente ed il costo dell'assenza sia compreso nel costo orario, considerato che il diritto alle ferie è un diritto irrinunciabile costituzionalmente protetto ed una apposita norma ne vieta categoricamente la monetizzazione (Art. 5, comma 8 del d.l. n. 95/2012, convertito nella legge n. 135/2012). Se però il dipendente per qualche eccezionale motivo (malattia, inabilità, morte) non potesse fruire di ferie o festività sopresse, queste dovranno essere pagate in aggiunta e quindi fatturate a parte.</p>
--	--

Domanda	Risposta
---------	----------

<ul style="list-style-type: none"> • Art. 5 del capitolato di gara. - In ordine alla richiesta di fornire la busta paga del lavoratore, si evidenzia che l'Agenzia, in qualità di Titolare autonomo del trattamento, non è legittimata a fornire i cedolini paga e di ogni altra 	
---	--

documentazione idonea. Potranno essere forniti esclusivamente nome e cognome, qualifica e livello di inquadramento, Agenzia di somministrazione del lavoratore. Nel rapporto di somministrazione le parti operano in qualità di autonomi titolari del trattamento, pertanto, i somministrati sono integrati nell'organizzazione dell'utilizzatore, che ne dirige e controlla l'operato. In caso di comunicazione e/o diffusione delle informazioni contenute nelle buste paga a soggetti terzi non autorizzati, il dipendente potrà presentare reclamo per lamentare una violazione della disciplina in materia di legge sulla privacy all'Autorità Garante (ex art. 77 del Regolamento UE 2016/679 e artt. da 140-bis a 143 del Codice in materia di protezione dei dati personali) a cui potrebbero seguire un'istruttoria e un procedimento amministrativo a carico del datore di lavoro. - Per quanto attiene la richiesta di sostituzione del somministrato per "inadeguatezza del ruolo dichiarata dall'utilizzatore", si chiede di rettificare quanto contenuto precisando che la sostituzione di una risorsa e la risoluzione del contratto di lavoro potrà aver luogo solo per mancato superamento del periodo di prova o a seguito di un procedimento disciplinare con licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Si conferma quanto precisato. Nell'ambito del rapporto di somministrazione, il Comune può richiedere i dati necessari alla gestione del contratto con il somministratore e del rapporto diretto tra il Comune e il lavoratore all'interno del proprio contesto lavorativo. Il rapporto tra l'Agenzia e il lavoratore esula da questi contesti, pertanto il trattamento è eccedente rispetto alle finalità.

Domanda

Risposta

• Art. 17 del capitolato di gara. Per quanto riguarda eventuali richieste risarcitorie, si chiede di puntualizzare che le pretese risarcitorie non potranno riguardare danni indiretti o perdite di profitto e comunque non dovranno eccedere (singolarmente o congiuntamente considerate) il valore del corrispettivo previsto a favore dell'agenzia.

Si conferma l'interpretazione proposta.

Domanda

Risposta

CAPITOLATO ART. 4 LETT. C Si chiede conferma che la Stazione appaltante applicherà la disciplina normativa di settore secondo cui 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 secondo il 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. nonché l'obbligo di addestrare ed informare e garantire i lavoratori in punto di sorveglianza medica ed i rischi specifici, fornire 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 atteso che solo a lui compete un effettivo controllo dei lavoratori somministrati e la garanzia dell'osservanza delle

disposizioni in materia di tutela della salute e prevenzione degli infortuni. Saranno a carico dell'aggiudicatario solo ed esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte generale, restando in capo all'Utilizzatore tutti gli obblighi di formazione sicurezza, parte speciale e sorveglianza sanitaria, come anche previsto dal D.Lgs. 81/2008, nonché tutte le relative responsabilità. Precisiamo, inoltre, che l'idoneità fisica allo svolgimento della mansione e i necessari accertamenti sanitari 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 che 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 preassuntiva; 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." Ebbene, dal 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. 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. ART. 4 LETT. H 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. ART. 16 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

Si prende atto della precisazione, la Stazione appaltante applicherà la disciplina normativa di settore.

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). ART 17 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. ART. 22 Si chiede di conoscere a quanto ammonta l’importo delle spese previste in capo all’aggiudicatario.

Domanda

Risposta

CAPITOLATO ART. 4 LETT. C Si chiede conferma che la Stazione appaltante applicherà la disciplina normativa di settore secondo cui 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 secondo il 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. nonché l’obbligo di addestrare ed informare e garantire i lavoratori in punto di sorveglianza medica ed i rischi specifici, fornire 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 atteso che solo a lui compete un effettivo controllo dei lavoratori somministrati e la garanzia dell’osservanza delle disposizioni in materia di tutela della salute e prevenzione degli infortuni. Saranno a carico dell’aggiudicatario solo ed esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte generale, restando in capo all’Utilizzatore tutti gli obblighi di formazione sicurezza, parte speciale e sorveglianza sanitaria, come anche previsto dal D.Lgs. 81/2008, nonché tutte le relative responsabilità. Precisiamo, inoltre, che l’idoneità fisica allo svolgimento della mansione e i necessari accertamenti sanitari 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 che 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

Si prende atto della precisazione, la Stazione appaltante applicherà la disciplina normativa di settore.

ART. 4 LETT. H: Si prende atto della

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 preassuntiva; 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." Ebbene, dal 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. 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.

ART. 4 LETT. H 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.

ART. 16 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). ART 17 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.

ART. 22 Si chiede di conoscere a quanto ammonta l'importo delle spese previste in capo all'aggiudicatario.

richiesta, tale modalità sarà definita in sede di contratto specificando che tale riepilogo mensile sarà inviato entro il giorno 5 del mese successivo.

ART. 16. Si prende atto della richiesta, tali clausole saranno definite in sede di contratto.

ART, 22: Quanto alle spese contrattuali esse si articolano in un'imposta fissa di registro pari ad € 200,00, in un'imposta di bollo fissa pari ad € 45,00 e nei diritti di segreteria proporzionali all'importo contrattuale secondo le percentuali indicate nella tabella D della L. 8.06.1962 n. 604

Domanda	Risposta
spett.le S.A. relativamente alla gara siamo cortesemente a richiedervi di riscontrare ai seguenti	

chiarimenti: -

si chiede conferma che, così come per le festività infrasettimanali "non lavorate", anche quelle ricadenti di domenica e "non lavorate", potranno essere regolarmente retribuite al lavoratore e fatturate al costo a questa spettabile stazione;

- considerato che i mesi di durata dell'appalto sono pari a 19, si chiede conferma che le ore complessive da indicare sul modello dell'offerta economica, debbano essere pari a 2964; -

In ultimo stante l'indiscussa facoltà di recesso spettante all'Ente, laddove vi siano sopravvenute esigenze di pubblico interesse, 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)

- Si conferma che le festività infrasettimanali "non lavorate", e quelle ricadenti di domenica e "non lavorate" dovranno essere regolarmente retribuite al lavoratore e fatturate al costo a questa stazione. -

Si conferma che le ore complessive sono pari a 2.964 (156 divisore orario convenzionale mensile x 19 mesi). -

Si prende atto della richiesta, tali clausole saranno definite in sede di contratto.

Criteri punteggiamento documentazione tecnica	
Nome criterio/sub-criterio	Punteggio massimo attribuibile
1. COMPOSIZIONE DEL TEAM	
COMPOSIZIONE DEL TEAM	10.00
Totale criterio	10.00
2. STRUMENTI E CANALI UTILIZZATI PER IL RECLUTAMENTO	
STRUMENTI E CANALI UTILIZZATI PER IL RECLUTAMENTO	15.00
Totale criterio	15.00
3. ORGANIZZAZIONE SPECIFICA DEDICATA ALLA COMMESSA	
ORGANIZZAZIONE SPECIFICA DEDICATA ALLA COMMESSA	15.00
Totale criterio	15.00
4. GESTIONE DEL PERSONALE SOMMINISTRATO	
GESTIONE DEL PERSONALE SOMMIINISTRATO	15.00
Totale criterio	15.00
5. SISTEMA DI GESTIONE DELLE EMERGENZE	
SISTEMA DI GESTIONE DELLE EMERGENZE	10.00
Totale criterio	10.00
6. FORMAZIONE IN MATERIA DI PRIVACY	
FORMAZIONE IN MATERIA DI PRIVACY	5.00
Totale criterio	5.00
Totale	70.00

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