



Città di Venezia

GARA N. 33/2023 somministrazione di lavoro a tempo determinato presso il Comune di Venezia con contratto quadro CIG 97597321A2.

Informazioni sulla gara	
ID	412
Tipologia di gara:	Procedura aperta
Criterio di valutazione:	Economicamente più vantaggiosa
CPV:	79621000-3
CIG:	97597321A2
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:	GI GROUP SPA
Importo di aggiudicazione comprensivo degli oneri:	1.772.510,13 €
Data di aggiudicazione:	30 agosto 2023
Descrizione:	GARA N. 33/2023 somministrazione di lavoro a tempo determinato presso il Comune di Venezia con contratto quadro CIG 97597321A2.

Importi e oneri	
Importo complessivo a base d'asta:	1.821.363,52 €
Importo, al netto di oneri, soggetto a ribasso:	119.154,62 €
Oneri:	0,00 €
Importo contribuito ANAC:	165,00 €
Garanzia fideiussoria:	37.097,83 €

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:	17 aprile 2023 14:00:00
Termine ultimo per la presentazione di quesiti:	04 maggio 2023 23:59:00
Data scadenza:	12 maggio 2023 12:00:00

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

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

Documentazione gara
Bando di gara con firma digitale
Bando di gara con protocollo
Allegato 1 - tabella costo categorie da somministrare
capitolato speciale di appalto
Modello A e C istanza
Modello D offerta
CLAUSOLA SOCIALE
DGUE
TABELLA DI TRASPOSIZIONE

Chiarimenti	
Domanda	Risposta
<p>Con riferimento al requisito di capacità tecnica e professionale, di cui all'art. 7.2, del Disciplinare di gara, e precisamente: "Avvenuto svolgimento di servizi analoghi, specificatamente aver gestito nell'ultimo triennio contratti di servizio di somministrazione di lavoro per almeno dieci pubbliche amministrazioni fra cui almeno un Comune con popolazione superiore a 100.000 abitanti", SI CHIEDE CONFERMA CHE per ultimo triennio si debbano intendere gli ultimi tre anni solari / finanziari e cioè gli anni 2020 - 2021 - 2022.</p>	<p>Il disciplinare parla di ultimo triennio e quindi verosimilmente ultimo triennio dalla data di pubblicazione del bando.</p>
Domanda	Risposta
<p>Con riferimento al requisito di capacità tecnica e professionale, di cui all'art. 7.2, del Disciplinare di gara, e precisamente: "Avvenuto svolgimento di servizi analoghi, specificatamente aver gestito nell'ultimo triennio contratti di servizio di somministrazione di lavoro per almeno dieci pubbliche amministrazioni fra cui almeno un Comune con popolazione superiore a 100.000 abitanti", SI CHIEDE CONFERMA CHE possono essere ricomprese, tra le Pubbliche Amministrazioni, anche le società a capitale pubblico di proprietà di Comuni (c.d. società in house), in quanto, per consolidata giurisprudenza, "l'ente in house non può ritenersi terzo rispetto all'amministrazione controllante ma deve considerarsi come uno dei servizi propri dell'amministrazione stessa".</p>	<p>Poichè il disciplinare di gara parla di Comuni e pubbliche amministrazioni, si ritiene di far riferimento a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del d. lgs. 165/2001.</p>
Domanda	Risposta
<p>Con riferimento al requisito di capacità tecnica e professionale, di cui all'art. 7.2, del Disciplinare di gara, e precisamente: "Avvenuto svolgimento di servizi analoghi, specificatamente aver gestito nell'ultimo triennio contratti di servizio di somministrazione di lavoro per almeno dieci pubbliche amministrazioni fra cui almeno un Comune con popolazione superiore a 100.000 abitanti", SI CHIEDE CONFERMA CHE, a comprova del succitato requisito, possano essere presentati, in luogo dei certificati rilasciati dall'amministrazione/ente contraente, le fatture quietanzate ovvero documenti bancari attestanti il pagamento delle stesse.</p>	<p>E' possibile presentare a comprova i contratti stipulati con le amministrazioni pubbliche, completi di copia delle fatture quietanzate ovvero dei documenti bancari attestanti il pagamento delle stesse.</p>
Domanda	Risposta
	<p>Spett.le, le mansioni che andranno a svolgere le risorse saranno quelle ascrivibili all'Area di inquadramento del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali e al profilo professionale richiesti</p>

<p>Spett.le Città, ai fini di una correttezza elaborazione dell'offerta economica, siamo a richiedere quali mansioni andranno a svolgere le risorse. Grazie</p>	<p>dall'Amministrazione in sede di ordinativo, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Capitolato speciale d'appalto. A seguito dell'entrata in vigore del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali – Triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, con disposizione prot. gen. n. 152979 del 29.03.2023 del Direttore dell'Area Sviluppo Organizzativo, Risorse Umane e Sociale, è stata approvata la tabella di trasposizione del sistema di classificazione del personale, che si allega tra la documentazione di gara</p>
Domanda	Risposta
<p>Spett.le Ente, siamo a richiedere conferma che le festività infrasettimanali e domenicali potranno essere fatturate al pari della tariffa ordinaria. Grazie</p>	<p>Spett.le, il lavoro prestato nelle festività infrasettimanali, qualora richiesto dall'Amministrazione, sarà fatturato come straordinario, mentre quello domenicale, qualora richiesto dall'Amministrazione, sarà fatturato con maggiorazione oraria e pertanto non sarà fatturato al pari della tariffa ordinaria.</p>
Domanda	Risposta
<p>Con riferimento al requisito di capacità tecnica e professionale, di cui all'art. 7.2, del Disciplinare di gara, e precisamente: "Avvenuto svolgimento di servizi analoghi, specificatamente aver gestito nell'ultimo triennio contratti di servizio di somministrazione di lavoro per almeno dieci pubbliche amministrazioni fra cui almeno un Comune con popolazione superiore a 100.000 abitanti", SI CHIEDE CONFERMA CHE, che possano essere ricompresi tra i Comuni con popolazione superiore a 100.000 abitanti anche le Città Metropolitane con popolazione superiore a 100.000 abitanti (es. Città Metropolitana di Torino)</p>	<p>Spett.le, in base a quanto previsto dall'art.7.2 del Disciplinare di gara, la locuzione " Comune con popolazione superiore a 100.000 abitanti" non è suscettibile di essere estesa alla Città Metropolitana.</p>
Domanda	Risposta
<p>Spett.le Città, essendo applicata la clausola sociale, siamo a richiedere quante e quali sono le risorse coinvolte. Grazie</p>	<p>E' stata pubblicata una tabella tra la documentazione di gara denominata "clausola sociale" contenente le risorse coinvolte</p>
Domanda	Risposta
<p>Spett.le Città, siamo a richiedere il numero di risorse utilizzato dalla Stazione Appaltante per calcolare i costi definiti nei documenti di gara. Infatti, a pagina 22 disciplinare: "detto importo (euro 119.154,62) riferito alla sola Commissione di agenzia espressa in percentuale da applicare sul Totale Costo Orario, è stato definito su un ipotetico numero massimo di lavoratori di categoria intermedia C1 somministrati, tenuto conto del valore stimato dell'Accordo e sulla base di prezzi di mercato, valutato nel 7% del costo del lavoro, per questa tipologia di servizio e</p>	<p>L'importo dell'aggio dell'operatore economico pari a circa euro 119.154,62 è stato definito su un ipotetico numero massimo di lavoratori di categoria intermedia C1 somministrati, tenuto conto del valore stimato dell'Accordo, pari ad euro 1.821.363,52 comprensivo del costo delle ferie e del recupero per festività soppresse, nonché della quota di produttività media prevista dal vigente Contratto Collettivo Integrativo e dell'aggio di Agenzia. La differenza fra i due importi è pari ad euro</p>

prendendo a riferimento procedure già esperite..." Grazie	emergenza tra i due importi e pari ad euro 1.702.208,90.
Domanda	Risposta
SI CHIEDE CONFERMA CHE la presente procedura (GARA N. 38/202) NON sostituisce la GARA N. 33/2023	Premesso che questa è la gara 33, non 38, sono due procedure distinte
Domanda	Risposta
A seguito di Vs. risposte ai quesiti precedenti, SI CHIEDE CONFERMA CHE anche le società a capitale pubblico di proprietà di Comuni / Enti pubblici (c.d. società in house) possano rientrare tra le pubbliche amministrazioni così come definite dall'art. 1, comma 2, del d. lgs. 165/2001.	Si rinvia alla precedente risposta
Domanda	Risposta
SI CHIEDE CONFERMA CHE, l'importo della garanzia provvisoria deve essere pari al 2 % dell'importo posto a base di gara di € 1.821.363,52 e cioè deve essere pari ad € 36.427,27, salvo quanto previsto all'art. 93, comma 7 del Codice, e NON di € 37.097,83 come indicato all'art. 10 del Disciplinare di gara.	Si conferma, l'importo indicato nel disciplinare di gara è dovuto ad un refuso.
Domanda	Risposta
si chiede conferma che Le festività infrasettimanali "non lavorate" dovranno essere regolarmente retribuite al lavoratore e fatturate alla stazione appaltante alla pari delle giornate lavorate. Si chiede conferma che l'importo relativo alle performance tiene conto già dell'incidenza sul Tfr e non deve essere ulteriormente assoggettato al Tfr stesso. Si chiede conferma che l'indicazione prezzo globale in offerta è relativo al solo aggio di agenzia	Si conferma che le festività infrasettimanali "non lavorate" dovranno essere regolarmente retribuite al lavoratore e fatturate al costo alla stazione appaltante. L'importo indicato per la performance è solo stimato in via indicativa e potrebbe variare, così come il trattamento economico fondamentale. L'offerta economica è data dal ribasso sull'aggio, posto a base d'asta per ora di lavoro, unico per tutte le categorie e profili professionali
Domanda	Risposta
Spett.le Ente, in riferimento alla procedura in oggetto, la scrivente società chiede i seguenti chiarimenti: 1) Con riferimento alla previsione di cui all'art.2.1. Documenti di gara si chiede a codesta Stazione Appaltante di pubblicare i documenti di cui ai punti 3. schema di contratto e n 4. Protocollo di legalità sottoscritto in data 17/09/2019 tra la Regione Veneto, le Prefetture, l'ANCI Veneto e l'UPI Veneto, non presenti in piattaforma. Si chiede altresì la pubblicazione dell'allegato 2 richiamato all'art. 19 del capitolato di gara; 2) Con riferimento alla previsione di cui all'art. 21. CLAUSOLA SOCIALE E CONDIZIONI PARTICOLARI DI ESECUZIONE 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: l'attuale gestore del servizio, il numero dei lavoratori somministrati attualmente attivi con le relative mansioni, la durata/scadenza dei contratti attualmente in essere e se i lavoratori sono assunti a tempo indeterminato dall'attuale gestore, quant'altro possa risultare utile per tali valutazioni;

3) Con riferimento all'offerta tecnica si chiede di conoscere il numero massimo di pagine che la stessa deve prevedere nonché le caratteristiche della stessa, in termini di carattere, grandezza, interlinea, etc..

4) Con riferimento alla richiesta della Stazione Appaltante, di fornire la documentazione relativa al rapporto di lavoro con il somministrato (a titolo esemplificativo e non esaustivo, copia delle buste paga dei lavoratori somministrati, copia del contratto di lavoro), si chiede a Codesta Stazione Appaltante che la suddetta 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.

5) Con riferimento alla previsione di cui all'art. 4 comma 17, del Capitolato di gara si chiede di precisare la responsabilità degli oneri in materia di formazione sulla sicurezza, parte generale e specifica. 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 generale e specifica siano oneri 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. Si chiede inoltre di confermare che anche l'addestramento, in quanto 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 che ai sensi dell'art. 37 co. 5 D.lgs. 81/08 «viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro», sia onere in capo a Codesta Amministrazione. Nella denegata ipotesi di conferma degli oneri formativi in capo all'aggiudicatario, al fine di garantire la compliance formativa si chiede di confermare che, in caso di aggiudicazione, Codesto Ente invierà nei termini concordati con l'aggiudicatario, le seguenti documentazione/informazioni: a) Livello di rischio della formazione b) Contenuti formativi c) DVR (Documento di Valutazione dei rischi ex D.Lgs.

1) Il protocollo di legalità è pubblicato in piattaforma ed è agevolmente scaricabile, non è stato definito uno schema di contratto perché il capitolato, come integrato dal disciplinare di gara, è sufficientemente esaustivo.

2) E' stato pubblicato fra la documentazione di gara il modello DGUE oltre alla documentazione riferita alla clausola sociale.

3) Il disciplinare di gara non prevede specifici limiti per l'offerta tecnica.

4) Nei dati forniti dovranno essere evitati i dati superflui nel rispetto della privacy.

5) La Stazione appaltante applicherà la disciplina normativa di settore di cui al d.lgs. 81/2008.

6) Si conferma.

6 bis) Come indicato nel capitolato speciale d'appalto, il valore stimato dell'Accordo ha carattere presuntivo, atteso che il valore delle retribuzioni sarà determinato sulla base delle prestazioni effettivamente richieste

n.81/2008 es.m.i.) attinente le attività oggetto della gara d) Piano di gestione delle emergenze (ex DM 10/03/1998 e sm.i.) e) Mansioni, Job Description (descrizione della mansione), descrizione delle attività svolte; e che in caso di mancata consegna, troverà automatica applicazione la delega di cui all'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/15 e, pertanto l'obbligo formativo sarà da considerarsi in capo a Codesto ente utilizzatore. 6) Con riferimento alla previsione di cui all'art. 10 del capitolato di gara - si evidenzia che il contratto di lavoro del somministrato potrà essere risolto solo in caso di mancato superamento del periodo di prova e/o giusta causa di recesso (ad esempio licenziamento disciplinare qualora ne ricorrano i presupposti). Si chiede, pertanto, di confermare in caso di conclusione anticipata del rapporto contrattuale/risoluzione/recesso tra codesta amministrazione e l'aggiudicatario 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 così come previsto dall'art. 45 CCNL Agenzie per il lavoro), con conseguente onere dell'ente utilizzatore di rimborsare di oneri retributivi e contributi effettivamente sostenuti dall'Agenzia ai sensi dell'art 33 c. 2 D. Lgs. 81/15.; 6) Con riferimento alla previsione di cui all'ALLEGATO N.1: tabella costo delle categorie da somministrare si segnala che nel costo del lavoro non è stato inserito l'emolumento previsto dalla Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio 2023) all'articolo 1, comma 330, rendendo di fatto insufficiente la copertura del costo del lavoro. Si chiede pertanto di rettificare la documentazione di gara con la relativa pubblicazione dei corretti costi del lavoro e per l'effetto concedere la proroga dei termini per la presentazione dell'offerta per permettere agli operatori economici le necessarie valutazioni al fine della presentazione dell'offerta. 7) Con riferimento alla previsione di cui agli artt. 15 e 21 del Disciplinare di gara ove si prevede che l'offerta tecnica deve contenere "un progetto di assorbimento del personale già operante alle dipendenze dell'aggiudicatario uscente, atto ad illustrare le concrete modalità di applicazione della clausola sociale di cui al presente articolo, con particolare riferimento al numero dei lavoratori che beneficeranno della stessa e alla relativa proposta contrattuale (inquadramento e trattamento economico)" si segnala l'incongruenza rispetto alla chiamata n. 2 Gestione del personale somministrato ove il progetto di assorbimento viene previsto in relazione al Progetto di assorbimento dei lavoratori somministrati non attualmente in missione, precedentemente impiegati per meno di 36 mesi presso il Comune di Venezia, in base al contratto di somministrazione in corso di esecuzione o in base ai precedenti contratti di somministrazione presso il Comune di Venezia secondo quanto previsto in

dall'Ente utilizzatore sulla scorta dell'effettivo fabbisogno di personale nel corso dell'esecuzione dell'Accordo medesimo, nei limiti dei vincoli finanziari e normativi e del tetto di spesa previsto per il lavoro flessibile, nonché di quelli derivanti dalla programmazione del personale e dalle previsioni di bilancio del Committente. Il suddetto importo ha la funzione di indicare il limite massimo di valore delle prestazioni complessivamente erogabili e non è quindi in alcun modo impegnativo e vincolante per il committente; il corrispettivo per l'aggiudicatario sarà calcolato moltiplicando il numero delle ore di lavoro somministrate per il costo orario del lavoro, oltre all'aggio di Agenzia orario. Per l'individuazione dell'offerta più bassa si terrà conto nella procedura di gara del solo aggio di Agenzia, indipendentemente dal costo del lavoro determinato dal C.C.N.L. di riferimento e di quant'altro spettante per legge. 7) Si rinvia alla documentazione pubblicata con riferimento alla clausola sociale, precisando che il criterio n. 2 fa riferimento alla necessità di prevedere all'interno dell'offerta tecnica un progetto di assorbimento, le cui caratteristiche minime sono indicate al paragrafo 21 del disciplinare di gara.

sede di offerta. Sul punto infatti si evidenzia che il progetto di assorbimento risulta coerente in relazione all'applicazione della clausola sociale (anche in considerazione della previsione di cui all'art. 31 del CCNL per la categoria delle Agenzie per il lavoro - ove si prevede che l'Agenzia è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente con i numeri richiesti dal bando e per tutta la durata dello stesso), nonché con l'art. 50 D. lgs. 50/2016 ove ci si riferisce espressamente al personale impiegato. La pregressa esperienza presso Codesto Ente può infatti essere titolo preferenziale in fase di selezione delle risorse da impiegare ma non può essere declinato in uno specifico progetto di assorbimento posto che lo stesso deve intendersi riferito esclusivamente al personale in missione (così come previsto anche dalle linee guida ANAC n. 13/2019 in materia di clausola sociale). Peraltro non potendo avere conoscenza della storicità dei lavoratori non più in missione non sarebbe neppure oggettivamente possibile procedere alla predisposizione di suddetta documentazione. Si chiede pertanto di rettificare la documentazione di gara con la modifica della suddetta chiamata. Cordiali saluti

Domanda

Risposta

, si chiede conferma che: - ciascun dichiarante potrà allegare un solo documento di riconoscimento in corso di validità anche in presenza di più dichiarazioni rese dallo stesso in più documenti distinti; - l'importo di € 37.097,83 richiesto a titolo di cauzione provvisoria indicato a pagina 12 del disciplinare costituisce refuso, in quanto il 2% di 1.821.363,52 è 36.427,27 (e non 37.097,83, come da voi indicato); - sia possibile partecipare alle sedute di gara anche in modalità telematica, mediante l'avvio di apposita riunione, ad esempio, sulla piattaforma teams.

Si conferma per documento e cauzione, come indicato anche in altra risposta; non è previsto l'utilizzo di teams ma è possibile seguire tramite la piattaforma gli aggiornamenti effettuati sulla stessa in maniera tempestiva.

Domanda

Risposta

Spett.le Comune di Venezia, si richiedono i seguenti chiarimenti: 1. di conoscere l'importo, anche presunto, delle spese contrattuali che saranno poste in carico all'Agenzia aggiudicataria; 2. in merito alla clausola sociale, di conoscere il numero dei lavoratori attualmente in forza e l'APL che attualmente li somministra; 3. di poter conoscere il tasso medio di assenteismo, realizzato dai lavoratori somministrati, nel precedente appalto; 4. si chiede conferma che gli obblighi di informazione, formazione sicurezza, parte speciale, addestramento, sorveglianza sanitaria e tutte le relative responsabilità saranno a carico della Stazione Appaltante; 5. si chiede conferma che per la stesura della relazione tecnica non sia previsto un

Si rinvia alle risposte già date su quesiti analoghi. 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

<p>limite numerico di pagine, un carattere ed interlinea particolare da utilizzare.</p>	
Domanda	Risposta
<p>Spett.le Ente, inviamo la seguente richiesta di chiarimenti: CAPITOLATO: ART. 5 LETT. A 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). Grazie, cordiali saluti</p>	<p>Si prende atto della richiesta, tale modalità potrà essere definita in sede di contratto. Per quanto riguarda il recesso si rinvia a risposta già data su quesito analogo.</p>
Domanda	Risposta
<p>Spett.le Ente, 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. * * * Sulla c.d. Clausola Sociale. L’art. 31 del CCNL per la Categoria Agenzie per il Lavoro 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. Anche l’art. 50 del D.lgs. 50/20216 e ss.mm.ii. prevede l’applicazione della clausola sociale indipendentemente dal fatto che l’appaltatore “uscente” sia o meno una Agenzia per il lavoro. Sulla base di tali obblighi, si chiede cortesemente di conoscere: - Il numero dei lavoratori oggi attivi con contratto di somministrazione, - L’inquadramento di tali lavoratori, con evidenza dei profili professionali e delle mansioni, - La tipologia contrattuale (contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato) 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</p>	

d.lgs. n. 81/2008 oltre che idoneo alla mansione e -
L'attuale fornitore. L'obbligo alla
pubblicazione/rilascio di tali informazioni trova
ampia sponda anche nel parere n. 2703/2018 del
21.11.2018 del Consiglio di Stato sulle linee Guida
ANAC relative alla clausola sociale. Nel predetto
parere il Consiglio di Stato ha avuto modo di
ribadire con forza che "l'effettivo contemperamento
della libertà di impresa con il diritto al lavoro ad
avviso della Commissione richiede l'eliminazione di
un'asimmetria informativa fra i potenziali
imprenditori entranti, l'imprenditore entrante e
l'imprenditore uscente, che è titolare, nell'ambito
che interessa, di una posizione dominante, o
comunque di vantaggio informativo, della quale
occorre prevenire il possibile abuso al fine di evitare
fenomeni di azzardo morale. In termini economici,
infatti, l'imprenditore che già gestisce il servizio da
affidare è necessariamente in possesso di tutte le
informazioni sul numero degli addetti che impiega e
sui relativi costi, ovvero delle informazioni che gli
esterni non conoscono, e che però sono loro
necessarie per concorrere alla gara con un'offerta
sostenibile. Ad avviso della Commissione, applicare
in modo effettivo la clausola sociale postula che la
descritta asimmetria informativa venga eliminata".
Pertanto, 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, nonché il rispetto della buona fede e
correttezza (art. 1375 e 1175 del Codice Civile)
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. Infatti,
come sancito dal Consiglio di Stato nel succitato
parere "Potrebbe poi trattarsi, e sarà la regola per la
maggior parte di esse, di informazioni di cui è in
possesso solo l'imprenditore uscente: per questi
dati, è rintracciabile nel sistema un obbligo di
renderli noti che prescinde da specifiche previsioni
contrattuali. (...) consente di individuare obblighi di
informazione e di protezione non solo nei confronti
della controparte, ovvero della stazione appaltante,
ma anche di terzi qualificati. E' pertanto possibile
ricavare un obbligo dell'impresa uscente
direttamente nei confronti dei terzi interessati
sussumendolo nella nota categoria generale degli
obblighi di protezione nei confronti di terzi". Peraltro,
qualora la Stazione Appaltante non fosse in
possesso delle informazioni richieste dalla
Scrittore, ben potrà richiederle al fornitore uscente
che sarà obbligato a rilasciarle anche alla luce del
fatto che si tratta "di obblighi per i quali è
configurabile anche una specifica sanzione, dato
che il loro ingiustificato inadempimento potrebbe
integrare gli estremi del grave illecito professionale
di cui all'art. 80 comma 5 lettera c) del Codice dei

contratti, e comunque essere valutato ai fini di un'esclusione dall'elenco degli imprenditori invitati alla gara" (cfr. parere n. 2703/2018 del 21.11.2018 del Consiglio di Stato sulle linee Guida ANAC relative alla clausola sociale). * * * Sugli obblighi di salute e sicurezza Visto quanto previsto dall'art. 4 del Capitolato, si precisa 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 del D.Lgs. n. 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 del D.Lgs. n. 276/2003). 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 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, co. 1, del D.Lgs. n. 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, co. 3, del D.Lgs. n. 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, co. 4, del D.Lgs. n. 81/2015). - Nell'ipotesi di prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore/datore di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento agli artt. 26 e 37). Ad ulteriore conferma di quanto sopra, sul tema, si riporta quanto autorevolmente segnalato dall'Associazione Italiana Imprese Esperte in

Si rinvia alle risposte già date su quesiti analoghi.

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 sicurezza, parte generale, restando in capo all’Utilizzatore tutti gli obblighi di formazione sicurezza, parte speciale, addestramento e sorveglianza sanitaria, come anche previsto dal

D.Lgs. n. 81/2008, nonché tutte le relative responsabilità. * * * Sulla suddivisione settimanale Si chiede cortesemente di voler specificare se l'articolazione delle ore lavorative avverrà su una base di cinque o sei giorni settimanali. *** Sul fabbisogno di personale Al fine di garantire la par condicio concurrentium consentendo agli operatori economici di formulare un'offerta a parità di condizioni e ponderare al meglio l'offerta economica che dovrà essere espressa mediante ribasso% unico sul margine d'agenzia che verrà applicato a diversi costi orari, si chiede di conoscere il numero di inserimenti stimati per ciascun livello B1, C1 e D1. *** Sul costo del lavoro Al medesimo fine di cui sopra, si chiede cortesemente di conoscere il dettaglio della costruzione del costo di legge indicato nell'allegato (inail, ferie/rol) per ciascun livello professionale e di conoscere il tasso di assenteismo medio dei lavoratori somministrati negli ultimi 36 mesi. *** Sull'interruzione del Contratto. Premesso che gli artt. 45 e 46 del CCNL Agenzie per il Lavoro prevedono solo determinate ipotesi di interruzione/risoluzione della missione lavorativa, si chiede cortese conferma che in caso di interruzione/risoluzione della missione lavorativa al di fuori delle ipotesi ivi indicate in detti articoli (quindi anche nelle varie ipotesi di risoluzione e recesso contrattuale previste da Legge di gara), i contratti di prestazione lavorativa dei lavoratori somministrati si concluderanno comunque alla loro scadenza naturale o comunque verranno regolarmente retribuite le relative prestazioni, anche alla luce del fatto che l'art. 33, co. 2, del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che: "con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di ... rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori".

Criteri punteggio documentazione tecnica	
Nome criterio/sub-criterio	Punteggio massimo attribuibile
offerta tecnica	
1 Organizzazione specifica dedicata alla commessa	30.00
2 Gestione del personale somministrato	20.00
3 Sistema di gestione delle emergenze	20.00
Totale criterio	70.00
Totale	70.00

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