

Civitavecchia Servizi Pubblici s.r.l.

SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO DA PRESTARE PRESSO LA SOCIETA'  
CIVITAVECCHIA SERVIZI PUBBLICI S.R.L.

<b>Informazioni sulla gara</b>	
<b>ID</b>	117
<b>Tipologia di gara:</b>	Procedura aperta
<b>Criterio di valutazione:</b>	Economicamente più vantaggiosa
<b>CPV:</b>	79620000-6
<b>CIG:</b>	B0F3C2D885
<b>Tipo di fornitura:</b>	Servizi
<b>Atto di riferimento:</b>	1/2024
<b>RUP:</b>	Paolo Iarlori
<b>Stato:</b>	In svolgimento
<b>Soggetto aggiudicatore:</b>	Civitavecchia Servizi Pubblici s.r.l.
<b>Centro di costo:</b>	Direzione
<b>Destinatario fornitura/servizio:</b>	Direzione
<b>Descrizione:</b>	SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO DA PRESTARE PRESSO LA SOCIETA' CIVITAVECCHIA SERVIZI PUBBLICI S.R.L.

<b>Importi e oneri</b>	
<b>Importo complessivo a base d'asta:</b>	7.325.707,40 €
<b>Importo, al netto di oneri, soggetto a ribasso:</b>	3.329.867,00 €
<b>Oneri:</b>	0,00 €
<b>Importo contribuito ANAC:</b>	220,00 €
<b>Garanzia fideiussoria:</b>	66.597,34 €
<b>Termini di pagamento:</b>	30 GG DF

<b>Criterio di valutazione dell'offerta economica</b>	
Formula per calcolo del punteggio dell'offerta economica	4 Lineare alla migliore offerta
Punteggio massimo da attribuire all'offerta economica	30

<b>Date pubblicazione e scadenza</b>	
<b>Data inizio partecipazione:</b>	23 marzo 2024 18:00:00
<b>Termine ultimo per la presentazione di quesiti:</b>	12 aprile 2024 12:00:00
<b>Data scadenza:</b>	22 aprile 2024 12:00:00

<b>Documenti richiesti ai partecipanti - Documentazione amministrativa</b>
DGUE
Domanda di partecipazione
Autocertificazione
Documento di Identità
Contributo ANAC
Cauzione - Fidejussione
Eventuali documenti integrativi

<b>Documenti richiesti ai partecipanti - Offerta economica</b>
Offerta economica
Eventuali documenti integrativi
PROGETTO ASSORBIMENTO PERSONALE

<b>Documentazione gara</b>
Bando di gara
DETERMINA A CONTRARRE
DISCIPLINARE DI GARA
CAPITOLATO D'APPALTO
CONDIZIONI CONTRATTUALI PROPOSTE
ELENCO PERSONALE DA REIMPIEGARE



**Chiarimenti**

<b>Domanda</b>	<b>Risposta</b>
<p>Spett.le CIVITAVECCHIA SERVIZI PUBBLICI SRL si chiede, relativamente all'art. 8 del capitolato di modificare il punto relativo all'invio delle fatture con il sistema di fatturazione elettronica e non con l'invio della fattura tramite posta elettronica o certificata. Si chiede di chiarire se i tempi di pagamento saranno 60 giorni data fattura fine mese oppure 60 giorni ricevimento fattura. Rimaniamo in attesa di riscontro. Distinti saluti.</p>	<p>Si chiarisce che:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la fatturazione sarà elettronica;</li><li>- i tempi di pagamento sono 60 giorni ricevimento fattura.</li></ul>
<b>Domanda</b>	<b>Risposta</b>
<p>Spett.le Ente, in merito al requisito di capacità tecnica e professionale 6.2, siamo a richiedere conferma che per servizi analoghi si intende qualsiasi servizio di somministrazione riferito a qualsiasi CCNL, mansione somministrata, ... Grazie</p>	<p>Il Consiglio di Stato, Sez. V, con sentenza del 5/01/2024, n. 186, ha ricordato che in tema di gare pubbliche, per servizi "analoghi" non deve intendersi servizi "identici", come rilevato dal primo giudice, essendo necessario ricercare elementi di similitudine fra i diversi servizi considerati, che possono scaturire solo dal confronto tra le prestazioni oggetto dell'appalto da affidare e le prestazioni oggetto dei servizi indicati dai concorrenti (Cons. Stato, Sez. V, Sent., 17/01/2023, n. 564). Si è parimenti affermato che la nozione di servizi analoghi, come noto, è quella di servizi afferenti il medesimo settore imprenditoriale o professionale (Consiglio di Stato, sez. V, 3 novembre 2021, n. 7341, Cons. Stato, Sez. V, 03/11/2021, n. 7341).</p>
<b>Domanda</b>	<b>Risposta</b>
<p>Spett.le Ente, in merito all'apertura di un ufficio a Civitavecchia, siamo a richiedere conferma che esso possa essere una sede operativa/temporary office e non una Filiale. Grazie</p>	<p>Si conferma che l'ufficio posso essere una sede operativa/temporary office e non una filiale.</p>
<b>Domanda</b>	<b>Risposta</b>
<p>Spett.le Ente, siamo a richiedere conferma che le ore relative a festività infrasettimanali/domenicali, assenze a vario titolo e ratei maturati su Ferie/Rol/Ed Festività potranno essere fatturate essendo voci da riconoscere ai Lavoratori. Grazie</p>	<p>Per quanto concerne i ratei maturati su Ferie/Rol/Ed Festività, si precisa che le stesse dovranno essere fatturate al costo, senza applicazione del margine di agenzia. Le assenze per malattia o infortunio potranno essere fatturate, al solo costo, senza applicazione del margine di agenzia e limitatamente all'importo di spettanza del datore di lavoro, quindi al netto di quanto di competenza INPS / INAIL. Per quanto concerne eventuali ore di lavoro relative a giornate festive infrasettimanali / domenicali, così come eventuali ore di lavoro straordinario, potranno essere fatturate con applicazione del margine di agenzia per come offerto in sede di gara.</p>
<b>Domanda</b>	<b>Risposta</b>

Spett.le Ente, si chiede: 1) Con riferimento alle previsioni di cui all'art. ART. 10 – RESPONSABILITA' E ASSICURAZIONI delle CONDIZIONI CONTRATTUALI PROPOSTE si precisa che, ai sensi dell'art. 35, comma 7 d. Lgs. 81/2015, "L' utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni." e che in considerazione del fatto che il lavoratore somministrato agisce sotto il diretto controllo dell' azienda utilizzatrice, alcun danno potrà essere addebitato al contraente aggiudicatario che non potrà essere ritenuto responsabile per i danni cagionati dal personale somministrato neppure in maniera indiretta. Si chiede quindi conferma che le previsioni di cui all'art. 10 si riferiscano solo ed esclusivamente ad eventuali danni direttamente imputabili ai dipendenti diretti dell' aggiudicatario e non anche a quelli causati dai lavori somministrati. In merito all' assicurazione RCO si precisa che i lavoratori somministrati sono assicurati INAIL e che l' utilizzatore ai sensi dell' art. 35, comma 4 d. lgs. 81/15, osserva nei confronti dei lavoratori somministrati medesimi gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti: eventuali azioni di rivalsa esperite dall'INAIL e/o autonome pretese risarcitorie dei somministrati a titolo di risarcimento del danno differenziale e di quello non coperto dall' assicurazione di legge (INAIL) incomberanno direttamente sullo stesso e non sull' agenzia per il lavoro aggiudicataria, pertanto alcun onere assicurativo aggiuntivo potrà essere richiesto a quest' ultima. Si chiede quindi di rettificare i documenti di gara conformemente alle cogenti previsioni normative. 2) Con riferimento alle previsioni di cui all'art. ART. 10 – RESPONSABILITA' E ASSICURAZIONI delle CONDIZIONI CONTRATTUALI PROPOSTE si chiede di confermare che troveranno applicazione le coperture assicurative già in essere anche in considerazione del fatto che le pubbliche amministrazioni non possono procedere con una distribuzione differente degli oneri risarcitori (ex art. 35, comma 7 D. Lgs. 81/2015) 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 inoltre di confermare che ai fini della comprova della sussistenza della copertura assicurativa verrà considerato valido anche il certificato di assicurazione che costante giurisprudenza ha confermato essere sufficiente a comprovare l'esistenza della polizza assicurativa (Civ., Sez. I, 20 marzo 1990, n. 2322, Cass. Civ., Sez. III, 08 maggio 2006, n. 10504, Corte d'appello Catania sez. II, 25 maggio 2022, n. 1109). 3) In tema di sostituzioni si precisa che la sostituzione del lavoratore sarà

possibile nel corso del periodo di prova ovvero per giusta causa di recesso: l'eventuale richiesta di sostituzione per cause diverse non potrà comportare l' automatica risoluzione del contratto e non solleverà l'Amministrazione Aggiudicatrice dall'obbligo di rimborsare al contraente aggiudicatario quanto sostenuto per il singolo contratto di prestazione di lavoro in essere e fino alla naturale scadenza, in quanto dovute per legge e per contratto collettivo applicato (art. 45 CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro). Si chiede conferma che verrà applicata la richiamata disciplina. 4) Con riferimento alla previsione relativa alla clausola sociale, 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) la durata/scadenza dei contratti attualmente in essere dei lavoratori somministrati, B) la percentuale di assenteismo dei lavoratori somministrati C) il numero e la tipologia dei contratti attivi, se a tempo determinato o indeterminato, D) la durata media delle missioni, E) la conferma che tale personale sia già formato ed istruito ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 oltre che idoneo alla mansione, F) se i lavoratori in clausola sociale siano già portatori di sgravi ed eventualmente di quali, G) quale sia l'anzianità di servizio dei lavoratori in clausola sociale, H) quant'altro possa risultare utile per tali valutazioni. 5) Con riferimento alle previsioni del capitolato in tema di formazione in materia di salute e sicurezza, si chiede di confermare che, conformemente a quanto prescritto dall'art. 34, comma 3 del d.lgs. 81/2015 (computo nell'organico dell'utilizzatore del lavoratore somministrato ai fini dell'applicazione delle normative di legge o contratto collettivo relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro), la formazione specifica in materia di salute e sicurezza sia onere in capo all' 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 delle mansioni svolte e, di conseguenza, di garantire il rispetto della compliance in materia formativa, anche assicurando che le risorse somministrate ricevano la medesima formazione, coerente con la specificità della mansione svolta, ricevuta dai dipendenti diretti. Si chiede di poter comunque conoscere il livello di rischio delle mansioni da somministrare. Si chiede inoltre di confermare che 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. 6) Con riferimento all' impegno di trasmettere i contratti

Si chiarisce quanto segue, riportando secondo la numerazione di cui alle richieste, le relative risposte: 1) Si conferma l'applicazione della normativa vigente. 2) Si conferma che ai fini della prova della sussistenza della copertura assicurativa sarà considerato valido il certificato di assicurazione. 3) Si conferma l'applicazione della normativa vigente. 4) Sul punto daremo riscontro quanto prima. 5) Sul punto daremo riscontro quanto prima. 6) Sarà applicata la normativa in materia privacy attualmente vigente. 7) Esiste una contrattazione aziendale relativamente al servizio TPL ed al servizio igiene urbana. 8) Per pagina è da intendere solamente una facciata e non fronte retro. Eventuali allegati inseriti nell'offerta tecnica che superino il quantum di pagine indicato non saranno valutati dalla Commissione Giudicatrice.

con i lavoratori somministrati e di ogni altro documento dovesse rendersi necessario, si chiede a Codesta Stazione Appaltante che detta 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. 7) Si chiede gentilmente se sia stato stipulato un contratto integrativo aziendale e l'eventuale criterio di riferimento per valutare la temporaneità massima della somministrazione. 8) In relazione all'offerta tecnica si chiede se per `` pagina `` debba intendersi solo 1 facciata oppure fronte e retro. Si chiede inoltre se sia possibile inserire allegati (cv, catalogo, presentazione, certificazioni, ecc.) e se essi vengano o meno conteggiati nel numero di pagine massimo consentito. cordiali saluti

Domanda	Risposta
<p>Spett.le Ente, formuliamo le seguenti osservazioni-ricieste di chiarimenti:</p> <p>1) CAPITOLATO: ART. 4 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.</p> <p>2) ART. 8 Si chiede conferma dell'obbligatoria applicazione dell'istituto della revisione dei prezzi secondo quanto prescritto dall'art. 60 d.lgs. n. 36/23</p> <p>3) ART. 10 E ART. 10 SCHEMA CONTRATTO Si chiede conferma che la clausola troverà</p>	<p>Si chiarisce quanto segue riportando le risposte secondo l'ordine riportato nel quesito:</p> <p>1) Si conferma l'applicazione della normativa vigente.</p>

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 e qualora imputabili a titolo di dolo e/o colpa grave. 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).

4) ART. 11 Preme segnalare – quanto precisato dall'ANAC nel recente parere (delibera n. 73 del 17 gennaio 2024) in tema di penali ossia che la penale applicabile nell'ambito dei contratti pubblici è ESCLUSIVAMENTE quella legata al ritardo nell'esecuzione della prestazione secondo quanto espressamente previsto dall'art. 126 del d.lgs. n. 36/2023. Come noto, infatti, il primo comma della norma citata dispone che: "I contratti di appalto prevedono penali per il ritardo nell'esecuzione delle prestazioni contrattuali da parte dell'appaltatore commisurate ai giorni di ritardo e proporzionali rispetto all'importo del contratto o delle prestazioni contrattuali. Le penali dovute per il ritardato adempimento sono calcolate in misura giornaliera compresa tra lo 0,3 per mille e l'1 per mille dell'ammontare netto contrattuale, da determinare in relazione all'entità delle conseguenze legate al ritardo, e non possono comunque superare, complessivamente, il 10 per cento di detto ammontare netto contrattuale". L'Autorità – dopo un confronto tra l'art. 126 del Codice dei contratti pubblici e l'art. 1382 c.c. (che disciplina la penale in ambito civilistico estendendone l'applicazione anche all'inadempimento) – ribadisce che nella contrattualistica pubblica ai fini dell'inserimento della clausola penale rileva solo il ritardato adempimento precisando che "se il legislatore avesse inteso estendere la disciplina delle penali anche ad ipotesi non contemplate, avrebbe, quantomeno, contemplato l'ipotesi di inadempimento prevista nel Codice civile." Ma così non è. Alla luce di quanto sopra rappresentato si chiede di voler allineare la lex specialis a quanto prescritto dal Codice dei contratti pubblici. Cordiali saluti

2) Come previsto dall'art. 3.3. del disciplinare di gara: "Qualora nel corso di esecuzione del contratto, al verificarsi di particolari condizioni di natura oggettiva, si determina una variazione, in aumento o in diminuzione del costo superiore al cinque per cento dell'importo complessivo, i prezzi sono aggiornati nella misura dell'ottanta per cento della variazione, in relazione alle prestazioni da eseguire. Ai fini del calcolo della variazione dei prezzi si utilizzano gli indici dei prezzi al consumo, dei prezzi alla produzione dell'industria e dei servizi e gli indici delle retribuzioni contrattuali orarie. In ogni caso, non potrà essere oggetto di revisione la percentuale offerta sul costo del lavoro. Si applicano gli artt. 9, 60 e 120 del D.Lgs. 36/23".

3) Si conferma l'applicazione della normativa vigente.

4) Resta fermo quanto riportato nell'art. 11 del capitolato, il quale disciplina quelle che sono le penali applicabili in caso di ritardo nelle specifiche ipotesi disciplinate dalla disposizione stessa.

**Domanda**

**Risposta**

Spett.le S.A. in riferimento alla presente procedura di gara, siamo a richiederVi di riscontrare ai seguenti chiarimenti: 1. in merito alla presenza della clausola sociale e alle risorse interessate, si chiede di poter conoscere quali sono le agenzie che attualmente somministrano il personale. Si chiede, inoltre, di poter conoscere il pregresso temporale maturato da ciascun lavoratore anche per il tramite delle precedenti APL e se ci dovessero essere degli accordi integrativi di secondo livello, che consentano di derogare ai limiti previsti dalla legge per il ricorso alla somministrazione e in caso di risposta affermativa, qual è il limite temporale concordato; 2. considerato che sono a carico dell'aggiudicatario tutte le spese contrattuali, gli oneri fiscali quali imposte e tasse - ivi comprese quelle di registro ove dovute - relative alla stipulazione del contratto, si chiede di poter ricevere una stima delle stesse; 3. si chiede se ci dovessero essere delle spese di pubblicazione da dover rimborsare, nonché gli eventuali importi; 4. Ai sensi dell'art.40 comma 8 del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro la sorveglianza sanitaria, comprese le eventuali visite in fase pre-assuntiva, rientra tra gli obblighi dell'impresa utilizzatrice, per il tramite del proprio medico competente, che dovrà pertanto trasmettere il giudizio di idoneità sanitaria allo stesso ente utilizzatore. Si chiede quindi conferma che gli oneri relativi alla sorveglianza sanitaria siano in capo alle ASP; 5. nell'eventualità in cui si dovesse rendere necessario l'inserimento di nuove risorse, si chiede conferma che a saranno a carico dell'agenzia aggiudicataria, solo gli obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte generale, restando in capo all'Utilizzatore tutti gli obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte speciale, addestramento e sorveglianza sanitaria, così come anche previsto dal D.Lgs. 81/2208; 6. 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 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); 7. Essendo in possesso della firma elettronica qualificata (FEQ), si

Si chiarisce quanto segue riportando le risposte nell'ordine di cui alle relative richieste: 1) Umana Spa e Talenti SpA. Si precisa altresì che per i limiti temporali si applicano le disposizioni previsti dalla vigente normativa legislativa e contrattuale di riferimento, senza alcuna deroga. 2) In tale fase

chiede a codesta Spettabile S.A. se, in caso di aggiudicazione, si possa procedere alla sottoscrizione del contratto non in presenza e pertanto a distanza. 8. In merito alla relazione tecnica si chiede se è possibile allegare cv, percorsi formativi e slide e se gli appena indicati concorrono o meno al limite riservato all'elaborato 9. Si chiede se le risorse interessate dal CCNL FISE dovranno prestare servizio su 5 oppure su 6 giorni settimanali; 10. Si chiede di specificare se in merito all'applicazione delle penali di cui al criterio E dell'elaborato qualitativo si faccia riferimento alle figure interessate dallo staff leasing 11.

Relativamente al contratto di appalto in tema di trattamento dati personali ci preme evidenziare che, nel rispetto della normativa vigente (REG.UE), nella fattispecie di cui si occupa ovvero la somministrazione lavoro, atteso che il lavoratore in somministrazione, durante i periodi in missione, si avvale di dati afferenti la società utilizzatrice nell'ambito dell'organizzazione e sotto la direzione e il controllo della medesima, l'AZIENDA

UTILIZZATRICE assume la qualità di autonomo Titolare del Trattamento ai sensi e per gli effetti dell'art.4, comma 1, punto 7 Regolamento UE 2016/679, rispondendo dell'eventuale non correttezza di gestione di trattamento dei dati da parte dei lavoratori somministrati, escludendosi che tale responsabilità possa essere trasferita sull'Agenzia per il lavoro, in quanto del tutto estranea alla gestione di dati che inseriscono all'impresa utilizzatrice ed alla sua organizzazione. Si prega, pertanto, di chiarire anche in merito. 12.

relativamente all'art.25 del disciplinare di gara si chiede di riferire l'inciso ai soli dipendenti e collaboratori diretti dell'APL. L'APL può rispondere, stante il rapporto triangolare, solo ed esclusivamente in riferimento ai propri dipendenti diretti, mentre i lavoratori in somministrazione rientrano nel potere di controllo della Stazione Appaltante 13. In merito alle figure interessate dal contratto staff leasing si chiede di confermare, nel rispetto della normativa di settore, che: • eventuali risoluzioni del rapporto contrattuale non possano avvenire se non decorsi minimo 12 mesi e con un preavviso di 2 mesi nel rispetto delle previsioni ex art. 1373 codice civile; • La società utilizzatrice nulla dovrà a Job Italia in caso di dimissioni volontarie del lavoratore o di assunzione diretta dello stesso; • Qualora il Cliente intenda rescindere il contratto nel corso dei primi 12 mesi si impegna a corrispondere a Job Italia l'intero corrispettivo contrattualmente pattuito fino dalla data di cessazione fino al raggiungimento del 12mo mese oltre che la penalità di risoluzione anticipata pari a € 5.000,00. • Decorsi i primi 12 mesi in caso di recesso, risoluzione anticipata del contratto o in caso di richiesta del Cliente di terminare le missioni lavorative di uno o più dipendenti assunti a tempo indeterminato, il Cliente si impegna a corrispondere 5.000,00 per

non è possibile calcolare in maniera precisa le suddette spese. 3) Non vi sono spese di pubblicazione da rimborsare. 4) Si conferma che gli oneri relativi alla sorveglianza sanitaria siano in capo alle ASP. 5) Si conferma l'applicazione della normativa vigente. 6) Si conferma l'applicazione della normativa vigente. 7) Sarà possibile sottoscrivere il contratto a distanza, con firma digitale. 8) Eventuali allegati inseriti nell'offerta tecnica che superino il quantum di pagine indicato non saranno valutati dalla Commissione Giudicatrice. 9) In alcune settori su 5 giorni, in altri su 6 giorni settimanali. 10) Si intendono contratti a tempo indeterminato (staff leasing). 11) Si conferma l'applicazione della normativa vigente. 12) Si conferma l'applicazione della normativa vigente. 13) Saranno valutate in sede di offerta proposte migliorative (si vedano i criteri di valutazione previsti in sede di disciplinare alla lettera E). Trova certamente applicazione l'art. 1373 c.c. 14) Come previsto nell'art. 28 del disciplinare di gara: "Detti oneri, si ribadisce, ferma la provvista comunale, sono stati tenuti in considerazione nella quantificazione del valore dell'appalto, quale voce di spesa (comunque) non ribassabile ma da computare nella formulazione dell'offerta economica di ciascun partecipante, sul presupposto che l'aggiudicatario dovrà farsene carico (solo in termini di anticipazione) in esito all'aggiudicazione, imputandone il rimborso pro quota nei relativi ratei di pagamento. Il compenso per tale supporto può quindi essere posto (preliminarmente) a carico dell'aggiudicatario (solo in termini di anticipazione in quanto poi rimborsato dall'Ente nei successivi pagamenti) purché ciò si preveda nel corpo degli atti di gara, con vincolo a saldarlo prima della stipula del contratto e comunque entro cinque giorni dalla comunicazione di aggiudicazione medesima e di cui all'art. 90, comma 1, lett. b) D.Lgs. 36/23".

ciascun dipendente in missione, salvo che la richiesta di risoluzione non derivi dalla volontà di assunzione diretta da parte del Cliente o in caso di dimissioni volontarie del lavoratore. • Nei casi di risoluzione anticipata, sarà inoltre richiesto il rimborso del ticket NASPI (salvo che la richiesta di risoluzione non derivi dalla volontà di assunzione diretta da parte del Cliente) • In caso di mancato pagamento nei termini previsti anche di una sola fattura, Job Italia addebiterà gli interessi moratori calcolati applicando un tasso pari all'interesse legale vigente di tempo in tempo. • L'eventuale periodo durante il quale il lavoratore somministrato non presterà attività lavorativa, percependo l'indennità di disponibilità, così come previsto dall'art. 32 del CCNL Agenzie di Somministrazione di Lavoro del 07 aprile 2014 e s.m.i., sarà fatturato alla tariffa oraria di € 7,00, nulla sarà dovuto dal cliente per i periodi di disponibilità successivi alla cessazione del contratto di somministrazione a tempo indeterminato, si potrà richiedere il ricorso all'indennità di disponibilità nei primi 12 mesi di contratto sempre che il lavoratore ne abbia acquisito il diritto in base a quanto disposto dalla contrattazione di settore delle agenzie in somministrazione in vigore. 14. Chiediamo, in merito alla previsione di cui all'art.27 del disciplinare c.d. "Oneri di supporto giuridico – amministrativo", se sia possibile dilazionare l'importo di euro 15.000,00 e in quale modalità, con particolare riferimento alla tempistica, la S.A. intende rimborsarli all'aggiudicatario. In attesa di cortese riscontro, porgiamo distinti saluti

**Domanda**

**Risposta**

Spett.le Ente buongiorno, siamo a richiedere chiarimenti da parte vostra circa i seguenti argomenti:

- 1 - Paragrafo 11 del Capitolato d'Appalto (penali): confermate che l'apertura di una sede operativa in Civitavecchia sia quindi da ritenersi obbligatoria ai fini dell'erogazione del servizio?
- 2 - Paragrafo 17.1 del Disciplinare di Gara (criteri di valutazione dell'offerta tecnica): l'apertura dell'ufficio in Civitavecchia (punto A), come parametro di valutazione tecnica ai fini dell'attribuzione di un punteggio, come viene calcolata?
- 3- E' quindi da ritenersi obbligatorio come requisito, anche alla luce della domanda precedente e vista l'applicazione delle penali ed alla possibile risoluzione da parte vostra del contratto dopo 4 mesi di inadempienza?
- 4 -E' possibile aprire un semplice sportello (con regolare contratto di locazione) ad esempio presso un altro esercizio e con la garanzia del servizio al

Si chiarisce quanto segue, dando riscontro ai quesiti nell'ordine di richiesta: 1) La risposta è affermativa. 2) Come indicato nel disciplinare di gara, il punteggio sarà attribuito da ciascun

pubblico da parte di nostri dipendenti, oppure intendete una vera e propria filiale in loco di cui viene data comunicazione all'ANPAL?

5 - Paragrafo 17.1 del Disciplinare di Gara (criteri di valutazione dell'offerta tecnica): per il recesso anticipato dai singoli contratti di somministrazione (punto E) intendete contratti a tempo determinato oppure contratti a tempo indeterminato (Staff Leasing)?

6 - Paragrafo 15 del Disciplinare di Gara (offerta tecnica): confermate che il numero massimo di pagine sia 30?

7 - Con " 1 pagina" intendete 1 facciata o 2 facciate?

8 - Paragrafo 16 del Disciplinare di Gara (offerta economica): punto b) stima dei costi aziendali relativi alla salute ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro; punto c) stima dei costi della manodopera; con questi 2 punti intendete una stima dei costi relativi ai nostri dipendenti diretti che si occuperanno dell'erogazione del servizio?

9 - Vista la presenza della Clausola Sociale, si richiede il nome dell'attuale Agenzia per il Lavoro che eroga il servizio, l'anzianità dei singoli dipendenti ed il tasso di assenteismo suddiviso per ogni singola mansione.

10 - Ai fini della corretta formulazione dell'offerta economica, si richiedono le posizioni, classi di rischio e tassi INAIL per ognuna delle mansioni previste dal bando di gara

11 - Ai fini della corretta formulazione dell'offerta economica, si richiedono i costi orari per ognuno degli inquadramenti e mansioni previste dal bando di gara. In attesa di un vostro cortese riscontro in merito, ringraziamo e porgiamo cordiali saluti.

gara, il punteggio sarà attribuito da ciascun commissario in maniera discrezionale in funzione di quanto specificato da ciascun operatore economico in termini di "indicazione dell'indirizzo e descrizione dello stesso, degli orari di apertura e del personale impiegato". 3) La risposta è affermativa. 4) L'ufficio può essere una sede operativa/temporary office e non una filiale. 5) È da intendere il recesso anticipato da qualsiasi tipo di contratto. 6) Il numero massimo di pagine è 30. 7) Per pagina è da intendere solamente una facciata. 8) Tale richiesta è inserita in applicazione dell'art. 108, comma 9, D.Lgs. 36/23: "Nell'offerta economica l'operatore indica, a pena di esclusione, i costi della manodopera e gli oneri aziendali per l'adempimento delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro eccetto che nelle forniture senza posa in opera e nei servizi di natura intellettuale". 9) Agenzia per il Lavoro Umana Spa e Agenzia per il Lavoro Talenti SpA. Gli ulteriori dati richiesti sono in corso di reperimento.

Domanda	Risposta
Integrazione chiarimento n. 8	Le tabelle contenenti i dati richiesti sono allegati tra i documenti di gara.
Domanda	Risposta
	Con riferimento al chiarimento n. 5 ed in particolare alle richieste di cui ai pp. 4) e 5), di seguito riportate:  Con riferimento alla previsione relativa alla clausola sociale, 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) la durata/scadenza dei contratti attualmente in essere dei lavoratori somministrati,

B) la percentuale di assenteismo dei lavoratori somministrati C) il numero e la tipologia dei contratti attivi, se a tempo determinato o indeterminato, D) la durata media delle missioni, E) la conferma che tale personale sia già formato ed istruito ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 oltre che idoneo alla mansione, F) se i lavoratori in clausola sociale siano già portatori di sgravi ed eventualmente di quali, G) quale sia l'anzianità di servizio dei lavoratori in clausola sociale, H) quant'altro possa risultare utile per tali valutazioni.

Con riferimento alle previsioni del capitolato in tema di formazione in materia di salute e sicurezza, si chiede di confermare che, conformemente a quanto prescritto dall'art. 34, comma 3 del d.lgs. 81/2015 (computo nell'organico dell'utilizzatore del lavoratore somministrato ai fini dell'applicazione delle normative di legge o contratto collettivo relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro), la formazione specifica in materia di salute e sicurezza sia onere in capo all'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 delle mansioni svolte e, di conseguenza, di garantire il rispetto della compliance in materia formativa, anche assicurando che le risorse somministrate ricevano la medesima formazione, coerente con la specificità della mansione svolta, ricevuta dai dipendenti diretti. Si chiede di poter comunque conoscere il livello di rischio delle mansioni da somministrare. Si chiede inoltre di confermare che 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.

Si precisa che i dati utili alla formulazione dell'offerta sono già contenuti nell'allegato elenco del personale. Sono altresì stati pubblicati nella sezione "Documenti di gara" ulteriori dati relativi al personale medesimo e al tasso di assenteismo.

Con riferimento alla formazione in materia di salute e sicurezza sarà applicata la normativa vigente.

Integrazione chiarimento n. 5

**Domanda**

**Risposta**

Si precisa quanto segue ad integrazione delle informazioni già rese note:

Ulteriore integrazione chiarimento n. 5

A) **si conferma che i contratti di somministrazione di lavoro si concluderanno alla loro scadenza naturale e che le prestazioni eseguite verranno regolarmente retribuite**

B) la percentuale di assenteismo dei lavoratori somministrati su base annuale è di circa il 9,55%

C) **53 contratti a tempo indeterminato e 23 a tempo determinato.**

D) la durata media delle missioni, per i tempi indeterminati: **media 860 gg e per i tempi determinati media 459 gg.**

E) la conferma che tale personale sia già formato ed istruito ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 oltre che idoneo alla mansione: **SI**

F) se i lavoratori in clausola sociale siano già portatori di sgravi ed eventualmente di quali: **11 lavoratori a tempo indeterminato**

G) quale sia l'anzianità di servizio dei lavoratori in clausola sociale: **media 860 gg e per i tempi determinati media 459 gg.**

Criteri punteggio documentazione tecnica	
Nome criterio/sub-criterio	Punteggio massimo attribuibile
A	
A	10.00
Totale criterio	10.00
B	
B	10.00
Totale criterio	10.00
C	
C	10.00
Totale criterio	10.00
D	
D	14.00
Totale criterio	14.00
E	
E	15.00
Totale criterio	15.00
F	
F	3.00
Totale criterio	3.00
G	
G	5.00
Totale criterio	5.00
H	
H	3.00
Totale criterio	3.00
<b>Totale</b>	<b>70.00</b>

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