

GARA EUROPEA A PROCEDURA APERTA PER LA CONCLUSIONE DI UN ACCORDO QUADRO PER LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO DI OPERATORI SOCIO-SANITARI (OSS) PRESSO LE STRUTTURE DI ASP "CITTÀ DI PIACENZA" CIG: BA42E56970

Risposte a richieste di chiarimento da n. 1 al n. 63

Con la presente, in ordine alla procedura in oggetto, si riportano le richieste di chiarimento pervenute alla Stazione Appaltante con le relative risposte.

1. Richiesta di chiarimento:

Si chiede conferma che le festività infrasettimanali non lavorate, retribuite ai lavoratori, saranno oggetto di fatturazione alla tariffa ordinaria. Invero, essendo le stesse dovute in forza del CCNL applicabile, della Legge n.260/1949 e s.m.i. , e di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2015 art. 33, secondo cui in forza del quale l'utilizzatore è tenuto a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

Si chiede conferma, che le ulteriori assenze non previste nel costo del lavoro (permessi, malattia) verranno rimborsate al COSTO in considerazione della previsione di cui all'art. 33, comma 2 D. Lgs. 81/15 in forza del quale l'utilizzatore è tenuto a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori considerato il rapporto triangolare e la responsabilità solidale riferita alla disciplina della somministrazione di lavoro, si chiede, dunque, conferma che le ore di assenza la cui retribuzione è regolarmente prevista dalla contrattazione collettiva e dalla normativa del lavoro, considerato che se presenti nei cedolini paga devono essere regolarmente rendicontate in fattura ai fini di procedere al relativo assoggettamento irap, possano essere saldate al costo senza applicazione del margine di agenzia

1. Risposta:

Si conferma.

2. Richiesta di chiarimento:

si chiede conferma che la materia salute e sicurezza è in capo all'utilizzatore (Art. 34 c.3 35 c. 4 Dlgs 81/15). 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 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.

2. Risposta

La normativa in materia di somministrazione di lavoro non attribuisce in modo esclusivo all'utilizzatore l'intera materia della salute e sicurezza. Ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2015, l'utilizzatore applica nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione connessi ai rischi presenti nei propri luoghi di lavoro, mentre permane la distinzione tra datore di lavoro (somministratore) e utilizzatore, con conseguente ripartizione degli obblighi tra i due soggetti. Gli accertamenti sanitari preventivi di idoneità alla mansione costituiscono obbligo del datore di lavoro ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs. 81/2008. Nel rapporto di somministrazione il datore di lavoro del lavoratore è il somministratore; pertanto, l'idoneità preventiva alla mansione non può ritenersi automaticamente posta in capo all'utilizzatore.

L'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 disciplina le tipologie di sorveglianza sanitaria, ma non modifica la titolarità degli obblighi prevista dalla disciplina della somministrazione di lavoro, che resta regolata dagli artt. 30-35 del D.Lgs. 81/2015.

Non può pertanto desumersi dal combinato disposto delle norme citate un onere esclusivo e non delegabile in capo all'utilizzatore per tutti gli accertamenti sanitari, potendo la ripartizione degli adempimenti essere definita contrattualmente nel rispetto della normativa vigente.

In applicazione di tali principi si conferma quanto previsto dal Capitolato: gli accertamenti sanitari preventivi di idoneità alla mansione restano a carico del Somministratore, mentre l'ASP, quale utilizzatore, provvede alla sorveglianza sanitaria correlata ai rischi specifici delle proprie strutture e alle visite periodiche ove dovute.

3. Richiesta di chiarimento:

Si chiede conferma che la Stazione appaltante terrà conto della 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 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 informare e garantire i lavoratori in punto di sorveglianza medica ed i rischi specifici, dispositivi di protezione individuali in quanto il lavoratore somministrato e' 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, dunque, 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. 81/2008, nonché tutte le relative responsabilità.

3. Risposta:

Ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2015, l'Utilizzatore è tenuto ad osservare nei confronti dei lavoratori somministrati tutti gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto nei confronti dei propri dipendenti, ivi compresi quelli relativi ai rischi specifici delle strutture, alla fornitura dei dispositivi di protezione individuale, all'addestramento operativo sul luogo di lavoro e agli adempimenti di sorveglianza sanitaria connessi alla concreta esposizione ai rischi individuati nel Documento di Valutazione dei Rischi. Resta ferma la posizione del Somministratore quale datore di lavoro formale, cui competono gli obblighi di informazione e formazione generale in materia di salute e sicurezza, nonché gli ulteriori obblighi prevenzionistici ad esso attribuiti dalla normativa vigente.

La disciplina deve pertanto essere letta in termini di riparto funzionale delle responsabilità tra Somministratore e Utilizzatore, nel rispetto delle rispettive sfere di competenza.

4. Richiesta di chiarimento:

Si chiede gentile conferma che l'unica formazione in materia di salute e sicurezza in capo all' Agenzia sia quella generale e che, dunque, la formazione specifica e addestramento saranno effettuati da codesta spett.le Amministrazione. Infatti, ai sensi dell'art. 34, comma 3 d. lgs. 81/15, il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ed ai sensi dell'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/15. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti. A ciò si aggiunga che, in considerazione del livello di specificità delle mansioni e della responsabilità in capo all'utilizzatore su tutti gli obblighi in materia di salute e sicurezza nei confronti dei lavoratori (diretti e) somministrati, i contenuti della formazione specifica e di eventuali addestramenti dovranno essere omogenei per tutti e ciò potrà essere garantito al meglio esclusivamente dal Datore di Lavoro/Utilizzatore dei lavoratori in somministrazione. Stesse valutazioni anche circa l'addestramento che, 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. Pertanto si chiede conferma che l'unica formazione in materia salute e sicurezza in capo all'aggiudicatario sia la formazione generale restando in capo a codesta spett.le Amministrazione l'addestramento e la formazione specifica ed ogni

altro onere informativo e formativo.

4. Risposta:

La normativa in materia di somministrazione di lavoro distingue tra obblighi del somministratore, quale datore di lavoro del lavoratore, e obblighi dell'utilizzatore, connessi ai rischi presenti nei propri luoghi di lavoro. L'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2015 prevede infatti che il somministratore informi e formi il lavoratore, mentre l'utilizzatore applica gli obblighi di prevenzione e protezione correlati all'ambiente lavorativo.

La formazione in materia di salute e sicurezza non si esaurisce nella sola formazione generale. Il lavoratore deve essere inviato in missione già in possesso della formazione professionale e delle conoscenze proprie del profilo di Operatore Socio-Sanitario, nonché della formazione prevista dalla normativa per lo svolgimento della mansione.

Restano invece in capo all'ASP, quale utilizzatore, la formazione aggiuntiva sui rischi specifici della struttura, l'informazione sulle procedure operative interne e l'addestramento relativo all'organizzazione concreta del lavoro nei luoghi di svolgimento della prestazione.

Non può pertanto confermarsi che l'unica formazione in capo all'Agenzia sia quella generale, dovendo il Somministratore garantire la formazione necessaria allo svolgimento della mansione, mentre l'ASP provvede alla formazione specificamente correlata ai propri ambienti di lavoro. Si conferma pertanto quanto previsto dal Capitolato. In relazione all'addestramento si precisa quanto segue.

Ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2015 il somministratore provvede alla formazione e all'addestramento del lavoratore necessari allo svolgimento della mansione per la quale viene assunto, mentre l'utilizzatore applica gli obblighi di prevenzione e protezione correlati allo specifico contesto operativo. Ne consegue che il lavoratore deve essere inviato in missione già in possesso delle competenze e dell'addestramento professionale di base propri del profilo di Operatore Socio-Sanitario. Restano invece in capo all'ASP l'informazione operativa, l'addestramento connesso alle procedure interne, all'organizzazione del servizio e all'utilizzo delle attrezzature presenti nelle singole strutture.

Non può pertanto ritenersi che l'intero addestramento sia a carico esclusivo dell'utilizzatore.

Si conferma quanto previsto dal Capitolato.

5. Richiesta di chiarimento:

Nel momento in cui un lavoratore somministrato gode dei giorni di ferie maturati, accade che sulle ore usufruite matura una quota di ratei di retribuzione che non è compresa all'interno dei costi del lavoro indicati.

Occorre considerare che i lavoratori somministrati percepiscono una retribuzione oraria e non mensilizzata così come accade per i lavoratori diretti, pertanto occorre sempre garantire per legge una parità di trattamento.

Di conseguenza, gestendo economicamente il lavoratore solo sulle ore lavorate, affinché possa maturare e quindi o godere o vedersi liquidare le ore di ferie/permessi spettanti, per compensare la differenza è necessario fatturare la quota di retribuzione maturata durante le ore di ferie godute.

Inoltre, trattandosi a tutti gli effetti di costo di lavoro, si specifica che i suddetti ratei non possono essere coperti dal margine di agenzia (anche in virtù del differente campo di applicazione delle imposte, ossia IVA su margine ed IRAP su costo del lavoro).

Alla luce di quanto su esposto si chiede di confermare che i suddetti ratei potranno essere oggetto di fatturazione ad evento al costo (senza applicazione del margine).

5. Risposta:

Si conferma

6. Richiesta di chiarimento:

Si chiede in ultimo a quanto ammontano le spese contrattuali

6. Risposta:

Si precisa che le spese contrattuali sono costituite dall'imposta di bollo dovuta ai sensi dell'Allegato I.4 al D.Lgs. 36/2023.

7. Richiesta di chiarimento:

Si segnala - come precisato anche dall' ANAC nel recente parere (delibera n. 73 del 17 gennaio 2024) - la penale applicabile nel' 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 0,5 per mille e 11,5 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. Alla luce di quanto sopra rappresentato si chiede di voler allineare la lex specialis a quanto prescritto dal Codice dei contratti pubblici;

7. Risposta:

Si precisa che la disciplina delle penali prevista dal Capitolato è riferita esclusivamente alle ipotesi di ritardato avvio della prestazione o di ritardata sostituzione del personale richiesto, fattispecie riconducibili al ritardato adempimento della prestazione ai sensi dell'art. 126 del D.Lgs. 36/2023.

La penale è parametrata al valore della singola prestazione richiesta e non all'importo complessivo dell'accordo quadro, in quanto correlata al mancato svolgimento del turno di servizio e alla necessità di garantire la continuità di un servizio essenziale. Le percentuali indicate hanno pertanto funzione meramente parametrica rispetto al valore della prestazione non resa.

Le ulteriori previsioni del Capitolato non configurano penali ma disciplinano le conseguenze dell'eventuale grave inadempimento contrattuale (quali risoluzione del contratto o affidamento ad altro operatore), secondo la normativa civilistica e dei contratti pubblici. Pertanto, non si ravvisa la necessità di modifica della *lex specialis*.

8. Richiesta di chiarimento:

si segnala che all'interno della documentazione di gara risulta esserci un'incongruenza riguardo il requisito di capacità tecnica e professionale.

Nello specifico, nel disciplinare a pagina 17 viene richiesto di aver eseguito un servizio analogo (somministrazione di lavoro nella sua accezione generale) negli ultimi dieci anni di valore minimo pari a euro 1.478.509,12, mentre nel capitolato a pagina 3 viene richiesto di aver eseguito negli ultimi tre anni servizi di somministrazione di OSS in misura adeguata alla natura dell'affidamento.

Si chiede conferma che è corretto prendere in considerazione solamente il requisito tecnico e professionale presente nel disciplinare e che quello riportato nel capitolato invece trattasi di refuso.

8. Risposta:

In relazione al quesito si precisa che i requisiti di partecipazione alla procedura sono esclusivamente quelli indicati nel Disciplinare di gara.

La previsione contenuta nel Capitolato, relativa allo svolgimento di servizi analoghi con riferimento al profilo di Operatore Socio-Sanitario, ha carattere descrittivo dell'oggetto dell'affidamento e della natura delle prestazioni richieste e non introduce un ulteriore autonomo requisito di ammissione alla gara.

Ai fini della partecipazione è pertanto sufficiente il possesso del requisito di capacità tecnica e professionale previsto al paragrafo 6.3 del Disciplinare.

9. Richiesta di chiarimento:

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

9. Risposta:

In relazione al quesito si precisa che, ai sensi degli artt. 34 e 35 del D.Lgs. 81/2015 e del D.Lgs. 81/2008, nella somministrazione di lavoro permane la distinzione tra datore di lavoro (somministratore) e utilizzatore, con conseguente ripartizione degli obblighi in materia di salute e sicurezza.

L'utilizzatore applica nei confronti dei lavoratori somministrati le misure di prevenzione e protezione connesse ai rischi presenti nei propri luoghi di lavoro, provvede alla formazione e informazione sui rischi specifici, all'addestramento operativo e agli adempimenti di sorveglianza sanitaria correlati all'attività svolta presso le proprie strutture. Restano tuttavia in capo al somministratore, quale datore di lavoro del lavoratore, gli obblighi di informazione e formazione di base e professionale, nonché gli accertamenti sanitari preventivi di idoneità alla mansione. Non può pertanto ritenersi che tutti gli obblighi di sicurezza e tutela siano integralmente trasferiti all'utilizzatore né che al somministratore residuino esclusivamente gli obblighi di formazione generale. Si conferma pertanto quanto previsto dalla *lex specialis*.

10. Richiesta di chiarimento:

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

oa) 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;

ob) 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;

oc) 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;

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

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

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

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

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

10. Risposta:

La disciplina della somministrazione di lavoro, di cui agli artt. 30 e seguenti del D.Lgs. 81/2015, mantiene distinta la figura del datore di lavoro (somministratore) da quella dell'utilizzatore, con conseguente ripartizione degli obblighi in materia di salute e sicurezza. L'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2015 prevede che l'utilizzatore applichi nei confronti dei lavoratori somministrati le misure di prevenzione e protezione connesse ai rischi presenti nei propri luoghi di lavoro, nonché gli adempimenti di sorveglianza sanitaria correlati all'attività svolta presso le proprie strutture.

Gli accertamenti sanitari preventivi di idoneità alla mansione, previsti dall'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 quale obbligo del datore di lavoro, restano invece in capo al somministratore, mentre l'utilizzatore provvede alla sorveglianza sanitaria periodica e agli ulteriori controlli connessi ai rischi specifici dell'ambiente di lavoro. Non può pertanto ritenersi che tutte le visite mediche, incluse quelle preventive, costituiscano obbligo esclusivo e non delegabile dell'utilizzatore. Si conferma pertanto quanto previsto dalla *lex specialis*.

11. Richiesta di chiarimento:

ART. 9 CAPITOLATO

L'interruzione per causa di forza maggiore non dipende dall'agenzia o dal lavoratore pertanto permane in capo a quest'ultimo il diritto alla retribuzione fino al termine del contratto; Il lavoratore somministrato ha diritto a prestare la sua opera sino alla naturale scadenza contrattuale salvo il mancato superamento del periodo di prova o di giusta causa di recesso. Pertanto, fuori dalle predette ipotesi, si chiede che vengano portati a termine i contratti di prestazione in essere alla data di recesso, o che in caso di interruzione, venga comunque rimborsato il costo del lavoro ex art 33 c. 2 D. lgs. 81/15;

11. Risposta:

In relazione al quesito si precisa che il rapporto contrattuale oggetto della procedura intercorre tra la Stazione appaltante e il Somministratore ed ha ad oggetto la fornitura della prestazione lavorativa. Il pagamento del corrispettivo è pertanto dovuto esclusivamente per le prestazioni effettivamente rese. Le disposizioni del D.Lgs. 81/2015 richiamate nel quesito disciplinano il rapporto tra somministratore e lavoratore e non comportano obblighi economici a carico dell'utilizzatore pubblico in assenza della prestazione lavorativa. Si conferma pertanto quanto previsto dall'art. 9 del Capitolato, secondo cui, in caso di interruzione del rapporto, è dovuto esclusivamente il corrispettivo maturato fino alla data di cessazione della prestazione, restando a carico del Somministratore il rischio imprenditoriale connesso al rapporto di lavoro instaurato con il lavoratore.

12. Richiesta di chiarimento:

ART. 10 CAPITOLATO

Si chiede conferma che in caso di applicazione delle penali sarà garantito il previo contraddittorio scritto tra le Parti e che il relativo importo non sarà decurtato dalla parte di fattura costituente il costo del lavoro

12. Risposta:

In relazione al quesito si precisa che l'applicazione delle penali avverrà previa contestazione dell'inadempimento e assegnazione di un termine per eventuali controdeduzioni, nel rispetto dei principi di partecipazione e contraddittorio. Quanto alle modalità di recupero delle penali, le stesse costituiscono credito della Stazione appaltante derivante dal rapporto contrattuale e potranno essere recuperate secondo le ordinarie modalità previste dall'ordinamento, anche mediante compensazione con le somme dovute all'affidatario.

13. Richiesta di chiarimento:

ART.24 Art.26 CAPITOLATO

Si chiede in caso di recesso/ risoluzione/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);

13. Risposta:

In relazione al quesito si precisa che il rapporto contrattuale oggetto della procedura intercorre esclusivamente tra la Stazione appaltante e il Somministratore ed ha ad oggetto la prestazione di fornitura di lavoro.

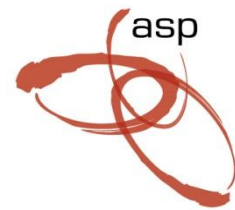
Le disposizioni del D.Lgs. 81/2015 e del CCNL di settore richiamate disciplinano il rapporto tra somministratore e lavoratore e non comportano obblighi economici a carico dell'utilizzatore pubblico oltre il pagamento delle prestazioni effettivamente rese.

In caso di recesso, risoluzione o conclusione anticipata del contratto saranno pertanto corrisposti esclusivamente i corrispettivi maturati fino alla data di cessazione della prestazione, restando a carico del Somministratore il rischio imprenditoriale connesso ai rapporti di lavoro instaurati con i lavoratori. Si conferma pertanto quanto previsto dagli artt. 23, 24 e 26 del Capitolato.

14. Richiesta di chiarimento:

Art.7 SCHEMA CONTRATTO

Con riferimento agli obblighi dell'affidatario si chiede conferma che l'ente si riferisce ai dipendenti diretti dell'Agenzia e non ai lavoratori somministrati che, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore che non potrà essere sollevato dalle relative responsabilità; Si precisa altresì che l'utilizzatore dovrà osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti (art. 35 comma 4 del D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii), garantendo, ai sensi di legge, condizioni di base di lavoro e d'occupazione (art.2 comma a-ter, D.lgs. 276/2003 ss.mm.ii; art.35 comma 1



D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii) equipollenti tra i propri lavoratori diretti e i lavoratori somministrati adibiti alla medesime mansioni. Si chiede conferma.

14. Risposta:

In relazione al quesito si precisa che i lavoratori somministrati restano dipendenti del Somministratore per tutta la durata della missione.

L'art. 7 dello Schema di Accordo Quadro fa pertanto riferimento agli obblighi del datore di lavoro relativi al rapporto di lavoro, ivi inclusi quelli retributivi, contributivi, previdenziali e assicurativi nei confronti dei lavoratori somministrati.

Resta ferma, ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 81/2015, la responsabilità dell'utilizzatore in ordine all'organizzazione del lavoro e all'applicazione delle misure di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro, nonché il principio di parità di trattamento economico e normativo.

15. Richiesta di chiarimento:

in relazione alla previsione di cui all'art. 5 del capitolato (PRESTAZIONI A CARICO DEL SOMMINISTRATORE E DELL'UTILIZZATORE) secondo la quale il somministratore è tenuto ad assicurare la formazione generale e specifica prevista dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche in relazione alle attrezzature e procedure proprie del profilo professionale e considerata la previsione di cui al medesimo articolo sulla scorta della quale l'ASP Città di Piacenza si impegna ad assicurare la formazione integrativa necessaria in relazione ai rischi specifici delle singole strutture e ai compiti assegnati, siamo a chiedere conferma che detta ultima formazione integrativa debba intendersi come formazione specifica tout court e che, dunque, il riferimento alla formazione specifica in capo al somministratore di cui al primo periodo sopra riportato debba considerarsi u refuso, competendo a quest'ultimo la sola formazione generale.

15. Risposta:

In relazione all'art. 5 del Capitolato, si precisa che la clausola deve essere interpretata in modo coordinato con l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2015 e con il D.Lgs. 81/2008. La formazione in materia di salute e sicurezza resa in fase di assunzione (formazione generale e formazione di base riferita al profilo professionale) resta in capo al Somministratore, quale datore di lavoro formale del lavoratore.

La formazione sui rischi specifici delle strutture dell'ASP, nonché l'eventuale formazione integrativa e l'addestramento operativo correlati alle concrete modalità di svolgimento del servizio, sono invece assicurati dall'ASP in qualità di Utilizzatore, in quanto strettamente connessi all'organizzazione del lavoro e ai rischi propri delle singole unità operative.

16. Richiesta di chiarimento:

In subordine, nella denegata ipotesi in cui non si dovesse confermare quanto sopra, la scrivente è gentilmente a richiedere conferma che all'operatore economico aggiudicatario competerà la mera erogazione della formazione in materia di sicurezza, fermo restando il permanere della responsabilità in capo all'utilizzatore, 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 (come peraltro confermato dalle previsioni della lex di gara secondo cui l'ASP si impegna a fornire ai lavoratori somministrati informazioni dettagliate sui rischi specifici presenti nei luoghi di lavoro e sulle procedure di emergenza e ad assicurare la formazione integrativa necessaria in relazione ai rischi specifici delle singole strutture e ai compiti assegnati).

16. Risposta:

In subordine, si precisa che, anche qualora la formazione in materia di salute e sicurezza venga materialmente erogata dall'operatore economico aggiudicatario, resta fermo quanto previsto dall'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2015, secondo cui l'utilizzatore è tenuto ad osservare nei confronti dei lavoratori somministrati tutti gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto nei confronti dei propri dipendenti. Pertanto, la responsabilità in ordine alla corretta individuazione dei rischi specifici delle strutture, alla definizione dei contenuti formativi coerenti con tali rischi e al rispetto degli obblighi prevenzionistici resta in capo all'ASP in qualità di utilizzatore, mentre il Somministratore risponde degli obblighi formativi e informativi ad esso attribuiti quale datore di lavoro formale. La disciplina deve dunque essere letta in termini di riparto funzionale degli obblighi e non di trasferimento integrale delle responsabilità.

17. Richiesta di chiarimento:

Nel caso in cui l'erogazione della formazione in materia di sicurezza specifica fosse in capo all'aggiudicatario, si richiede con riferimento ai lavoratori in clausola sociale se essi siano già stati destinatari della formazione specifica, quale sia il livello di rischio della formazione, quale sia il termine di scadenza degli attestati sulla formazione specifica dei singoli lavoratori che, come noto, devono essere periodicamente rinnovati.

17. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si precisa preliminarmente che, come già chiarito nei precedenti riscontri, la formazione sui rischi specifici delle strutture e l'eventuale aggiornamento correlato alle concrete modalità organizzative del servizio rientrano tra gli obblighi dell'ASP in qualità di utilizzatore, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2015, in coordinamento con il D.Lgs. 81/2008.

Con riferimento ai lavoratori interessati da eventuale clausola sociale, si evidenzia che gli stessi risultano già impiegati presso le strutture dell'ASP e sono stati destinatari della formazione coerente con il livello di rischio individuato nel Documento di Valutazione dei Rischi dell'Ente.

Resta fermo che, in caso di subentro, sarà onere dell'operatore economico aggiudicatario verificare la validità della formazione generale in proprio possesso dei lavoratori assunti e coordinarsi con l'ASP per quanto attiene agli eventuali aggiornamenti o integrazioni formative connesse ai rischi specifici delle strutture. Non è prevista la trasmissione preventiva di un elenco nominativo con indicazione delle singole scadenze degli attestati in sede di gara, trattandosi di adempimenti che attengono alla fase esecutiva del rapporto.

18. Richiesta di chiarimento:

Si chiede di indicare come sono stati stimati i costi della manodopera del personale interno all'Agenzia, in relazione a quanto chiarito dall'ANAC con Atto a firma del Presidente fasc. 1643/2024, approvato dal Consiglio dell'Autorità il 9 ottobre 2024, indicando le ore e il costo orario considerati per livello.

18. Risposta:

La Stazione Appaltante ha distinto il costo del lavoro dei lavoratori somministrati, determinato sulla base del CCNL Comparto Funzioni Locali e non soggetto a ribasso ai sensi dell'art. 41, comma 14, del D.Lgs. 36/2023, dai costi della manodopera riferiti al personale dipendente dell'operatore economico impiegato nelle attività di intermediazione, gestione amministrativa e organizzativa del servizio, ricompresi nell'aggio di Agenzia. La stima operata ha natura meramente indicativa ed è finalizzata a garantire il rispetto degli obblighi di indicazione dei costi della manodopera previsti dalla normativa vigente. Come espressamente previsto nel Disciplinare, l'operatore economico mantiene piena autonomia nella determinazione della propria struttura organizzativa e dei relativi costi, potendo indicare valori differenti, ove coerenti con il CCNL applicato e adeguatamente giustificati. Resta fermo che tali costi rientrano nell'organizzazione imprenditoriale dell'operatore economico e sono oggetto di valutazione esclusivamente nell'ambito dell'offerta economica.

19. Richiesta di chiarimento:

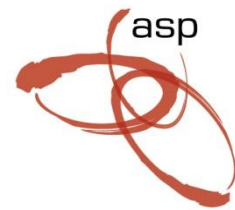
Con riferimento agli oneri in materia di formazione sulla sicurezza si chiede di confermare che, conformemente a quanto prescritto dall'art. 34, comma 3 del D.Lgs. 81/2015 (computo nell'organico dell'utilizzatore del lavoratore somministrato ai fini dell'applicazione delle normative di legge o contratto collettivo relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro), la formazione sui rischi specifici è demandata all'impresa utilizzatrice e che, pertanto, sarà demandata all'Agenzia la sola formazione pre-assuntiva sui rischi in generale (formazione base). Ciò 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, quale 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. 81/2008 viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro, sia onere in capo a codesta Stazione Appaltante.

19. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si conferma che la disciplina deve essere interpretata in coerenza con l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2015 e con il D.Lgs. 81/2008.

La formazione generale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, resa in fase di assunzione, resta in capo al Somministratore, quale datore di lavoro formale del lavoratore.

La formazione sui rischi specifici delle strutture dell'ASP, nonché l'informazione correlata al Documento di Valutazione dei Rischi e alle concrete modalità organizzative del servizio, sono invece assicurate dall'ASP in qualità di Utilizzatore, in quanto strettamente connesse al contesto lavorativo e ai rischi propri delle singole unità operative. Parimenti, l'addestramento operativo di cui all'art. 37, comma 5, del D.Lgs. 81/2008, da effettuarsi sul luogo di lavoro da parte di personale esperto, rientra tra gli obblighi



dell'Utilizzatore, trattandosi di attività connessa all'effettivo utilizzo di attrezzature, dispositivi e procedure proprie delle strutture dell'Ente. Resta fermo che ciascuna parte risponde, per quanto di competenza, degli obblighi prevenzionistici ad essa attribuiti dalla normativa vigente.

20. Richiesta di chiarimento:

Si chiede conferma che possano essere rifatturate anche le festività infrasettimanali e domenicali non lavorate.

20. Risposta:

Le festività non lavorate saranno fatturate non separatamente ma assieme alle ore ordinarie. Sarà tuttavia necessario darne evidenza in apposito allegato alla fattura, ove saranno specificate le varie voci che compongono l'importo finale, quali ad esempio: lavoro ordinario, festività godute, ferie e permessi per motivi personali.

21. Richiesta di chiarimento:

Si chiede di indicare l'aliquota INAIL utilizzata nel calcolo del costo del lavoro.

21. Risposta:

L'aliquota INAIL utilizzata nel calcolo del costo del lavoro è pari allo 0,0053%.

22. Richiesta di chiarimento:

Si fa presente che nel calcolo del costo del lavoro presente in Capitolato non è stato considerato il contributo FSBS del 0,45% introdotto da marzo 2025; si chiede di integrare i modelli pubblicati con tale contributo.

22. Risposta:

In fase di attuazione del contratto, se dovuti, saranno riconosciuti all'ApL i nuovi costi derivanti dal rinnovo del CCNL delle Agenzie per il Lavoro in base a quanto disposto dalle disposizioni normative. Si precisa che la copertura è prevista dal quadro economico allegato alla gara (sezione B).

23. Richiesta di chiarimento:

Si chiede di specificare quali elementi siano stati considerati nel calcolo dei contributi sulle maggiorazioni.

23. Risposta:

Si è disposta l'applicazione dei medesimi elementi adottati in sede di calcolo dei contributi riferito al costo orario. Non sono stati applicati elementi o percentuali differenti.

24. Richiesta di chiarimento:

Si chiede se trattasi di refuso l'indicazione del profilo professionale ex B3, in quanto il costo del lavoro indicato corrisponde al livello di Operatore Esperto (ex B1).

24. Risposta:

L'inquadramento giuridico ed economico al quale si riferisce la gara è il seguente: Operatore Esperto / Area degli Operatori Esperti- Livello di differenziale stipendiale 1 (Ex B1).

25. Richiesta di chiarimento:

Nel momento in cui un lavoratore somministrato gode dei giorni di ferie maturati, accade che sulle ore usufruite matura una quota di ratei che non è compresa all'interno del costo orario base indicato nei prospetti del Capitolato. Occorre considerare che i lavoratori somministrati percepiscono una retribuzione oraria e non mensilizzata così come accade per i lavoratori diretti, pertanto è sempre necessario garantire per legge una parità di trattamento. Si chiede quindi di confermare che i suddetti ratei potranno essere oggetto di fatturazione.

25. Risposta:

Si conferma. La fatturazione avverrà senza applicazione del margine di Agenzia.

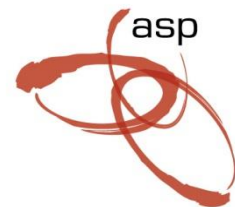
26. Richiesta di chiarimento:

Si chiede di chiarire cosa si intenda per tipo contratto stabilizzazione, come riportato in elenco del personale, in quanto viene indicato per persone con data cessazione valorizzata in tabella, che quindi lascia intendere un contratto a termine.

26. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si precisa che per "contratto stabilizzazione" si intende che il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia di somministrazione, mentre il contratto di somministrazione con l'Ente è a tempo determinato.

Il personale indicato come "stabilizzato" proviene da precedente applicazione della clausola sociale. L'eventuale indicazione di una data di cessazione si riferisce alla scadenza della missione presso l'Ente e non alla cessazione del rapporto di lavoro con l'Agenzia.



27. Richiesta di chiarimento:

Si chiede conferma che i contratti di avvalimento premiale di cui all'art. 7 del Disciplinare di gara possano essere allegati esclusivamente alla domanda di partecipazione; qualora debbano essere allegati anche all'offerta tecnica, si chiede conferma che non siano ricompresi nel computo delle 30 facciate complessive.

27. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si precisa che il contratto di avvalimento, ivi compreso l'eventuale avvalimento premiale, costituisce documento afferente alla fase di partecipazione e deve essere allegato alla documentazione amministrativa, secondo quanto previsto dal Disciplinare di gara e dall'art. 104 del D.Lgs. 36/2023. Lo stesso non costituisce elemento dell'offerta tecnica e, pertanto, non è soggetto al limite massimo di 30 facciate previsto per l'elaborato tecnico. Resta fermo che l'offerta tecnica dovrà essere redatta nel rispetto dei limiti dimensionali stabiliti dal Disciplinare.

28. Richiesta di chiarimento:

Si chiede conferma che, a differenza dei ratei di tredicesima, quattordicesima, ferie ed ex festività che ogni singolo somministrato matura nel corso della durata di contratto, il Rateo su ferie e permessi annui retribuiti goduti, ovvero la quota dei ratei di retribuzione maturati su ferie e permessi nel momento in cui questi sono goduti dal lavoratore, rientrando a tutti gli effetti tra le voci che compongono il costo del lavoro complessivo, potranno essere fatturati ad evento al costo (ossia senza applicazione del margine di agenzia)

28. Risposta:

Si conferma quanto indicato nel quesito.

29. Richiesta di chiarimento:

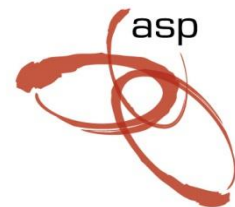
Si chiede di rendere noto il tasso di assenteismo registrato dal personale somministrato nel corso del rapporto contrattuale in essere

29. Risposta:

Non è un dato in possesso dell'Azienda.

30. Richiesta di chiarimento:

Si chiede, in applicazione di quanto previsto dalla Clausola Sociale, conferma che i lavoratori già assorbiti presso la Stazione Appaltante, il cui contratto è in scadenza al 28 febbraio 2026, continueranno regolarmente ad essere in forza oltre tale data.



30. Risposta:

Si conferma precisando però la necessaria e previa accettazione del somministrato.

31. Richiesta di chiarimento:

Si chiede di poter conoscere le voci tariffarie attualmente applicate per le mansioni oggetto della somministrazione e la PAT INAIL corretta da utilizzare per la qualifica/mansione.

31. Risposta:

Il tasso INAIL applicato è pari allo 0,0053%. La PAT INAIL è afferente al settore dei servizi alla personale ed il personale OSS è indicato all'interno del SARE come Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali (53110).

32. Richiesta di chiarimento:

Si chiede si chiede di poter conoscere qual è l'Agenzia che attualmente somministra le risorse, nonché il margine percentuale applicato

32. Risposta:

L'Agenzia attualmente affidataria è Umana S.p.A., che applica un margine percentuale pari al 6% sul costo del lavoro. Si precisa che la nuova procedura prevede l'affidamento mediante ribasso percentuale sull'aggio posto a base di gara, come indicato nel Disciplinare.

33. Richiesta di chiarimento:

Con riferimento alle disposizioni relative alla Relazione Tecnica, si chiede di chiarire se il progetto di assorbimento debba essere escluso dal computo del numero massimo di pagine previsto per l'elaborato.

33. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si precisa che il progetto di assorbimento, come previsto dal Disciplinare, è allegato all'offerta tecnica e costituisce documento autonomo rispetto alla Relazione Tecnica. Pertanto, lo stesso non rientra nel computo delle 30 pagine previste per la Relazione Tecnica.

34. Richiesta di chiarimento:

A seguito di verifica del costo del lavoro indicato dalla Stazione Appaltante e di raffronto con le tabelle delle Agenzie per il Lavoro (APL), si riscontra l'assenza di due istituti contrattuali:

Contributo F.S.B.S. (Fondo di Solidarietà Bilaterale della Somministrazione);

Monetizzazione dei permessi sindacali.

Si chiede pertanto di integrare il costo del lavoro di riferimento con i suddetti istituti, ovvero di fornire chiarimenti in merito alle motivazioni della loro esclusione, al fine di consentire una corretta e completa formulazione dell'offerta economica

34. Risposta:

Si richiama la risposta al quesito n. 22.

35. Richiesta di chiarimento:

Con riferimento al punto 2 della Relazione Tecnica Formazione del personale si chiede alla Spett.le Stazione Appaltante di chiarire cosa si intenda per "qualità dei docenti", al fine di consentire una descrizione puntuale e coerente.

35. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si precisa che per "qualità dei docenti", nell'ambito del criterio relativo alla formazione del personale, si intende il livello di qualificazione professionale dei soggetti incaricati dell'attività formativa.

La valutazione sarà effettuata dalla Commissione sulla base di quanto descritto nell'offerta tecnica, nel rispetto dei criteri e dei punteggi stabiliti nel Disciplinare di gara.

36. Richiesta di chiarimento:

Con riferimento alla procedura in oggetto, si rileva che nel modello di domanda di partecipazione è prevista la dichiarazione di accettazione del Patto di integrità/Protocollo di legalità, senza tuttavia che tale documento risulti allegato alla documentazione di gara né richiamato nel disciplinare.

Si chiede pertanto di confermare se trattasi di refuso del modello ovvero, in caso contrario, di indicare il documento di riferimento, il relativo fondamento normativo/amministrativo e il link per la consultazione.

36. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si conferma che il riferimento al Patto di integrità/Protocollo di legalità contenuto nel modello di domanda di partecipazione costituisce un mero refuso.

Non è previsto, per la presente procedura, alcun Patto di integrità o Protocollo di legalità da accettare o sottoscrivere.

Pertanto, tale dichiarazione non deve essere resa né considerata ai fini della partecipazione.

37. Richiesta di chiarimento:

Si chiede conferma che, in conformità a quanto previsto dall'art. 35, comma 4 del D. Lgs. n. 81/2015 e dal D. Lgs. n. 81/2008, l'aggiudicatario ha in capo l'obbligo di formazione generale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, mentre la formazione specifica, l'addestramento all'uso delle attrezzature e l'informazione sui rischi connessi alle attività svolte presso i luoghi di lavoro dell'Ente utilizzatore siano di esclusiva competenza e responsabilità dell'Ente stesso, in quanto soggetto che dirige e controlla l'attività lavorativa dei lavoratori somministrati.

37. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si conferma che la disciplina deve essere interpretata in coerenza con l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2015 e con il D.Lgs. 81/2008.

La formazione generale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, resa in fase di assunzione, resta in capo al Somministratore, quale datore di lavoro formale del lavoratore.

La formazione sui rischi specifici delle strutture dell'ASP, l'informazione correlata al Documento di Valutazione dei Rischi e alle concrete modalità organizzative del servizio, nonché l'addestramento operativo all'uso di attrezzature e dispositivi presenti presso le strutture dell'Ente, sono assicurati dall'ASP in qualità di Utilizzatore, in quanto strettamente connessi al contesto lavorativo e ai rischi propri delle singole unità operative.

Resta fermo il riparto funzionale delle responsabilità tra Somministratore e Utilizzatore, ciascuno per quanto di rispettiva competenza ai sensi della normativa vigente.

38. Richiesta di chiarimento:

Con riferimento all'art. 16 del Disciplinare di Gara, si chiede conferma che eventuali tabelle inserite all'interno della Relazione Tecnica possano essere redatte con un font Times New Roman anche inferiore a 12 punti, purché leggibile.

38. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si precisa che la Relazione Tecnica dovrà essere redatta nel rispetto delle modalità formali e dei requisiti grafici espressamente previsti dall'art. 16 del Disciplinare di gara. Non sono ammesse deroghe alle prescrizioni ivi indicate.

39. Richiesta di chiarimento:

Con riferimento al punto d) dell'art. 10 del disciplinare "GARANZIA PROVVISORIA", si chiede conferma che la riduzione applicabile per il possesso delle certificazioni elencate all'allegato II.13 dell'art. 106 co. 8 sia del 5%.

39. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si conferma che, ai sensi dell'art. 106, comma 8, del D.Lgs. 36/2023 e dell'Allegato II.13, il possesso delle certificazioni o dei marchi ivi individuati comporta una riduzione della garanzia provvisoria pari al 5% per ciascuna certificazione, fino ad un massimo complessivo del 20%, come previsto dall'art. 10 del Disciplinare di gara.

40. Richiesta di chiarimento:

Nel caso in cui le forniture analoghe dell'operatore economico derivino da contratti applicativi riconducibili a un unico accordo quadro, si chiede di specificare la documentazione necessaria per comprovare l'importo dei requisiti di capacità tecnica e professionale.

In particolare, si domanda se saranno richiesti:

-copia dell'accordo quadro con relative fatture emesse per l'intero periodo;

-copie dei singoli contratti applicativi (i cosiddetti "contratti figli") con relative fatture emesse per ciascuno di essi. Qualora non fosse previsto nessuno dei due casi indicati, o fossero disponibili altre modalità di comprova (oltre le attestazioni rilasciate dal committente), si prega di indicarle espressamente

40. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si precisa che la comprova del requisito di capacità tecnica e professionale deve avvenire secondo le modalità già previste al paragrafo 6.3 del Disciplinare di gara. Nel caso in cui le forniture o i servizi analoghi siano stati eseguiti nell'ambito di un accordo quadro, il requisito potrà essere comprovato facendo riferimento ai contratti applicativi effettivamente eseguiti e ai relativi importi.

La comprova potrà avvenire mediante:

- certificati rilasciati dall'amministrazione/ente contraente, con indicazione dell'oggetto, dell'importo complessivo eseguito e del periodo di esecuzione;
- contratti e relative fatture quietanzate o documentazione attestante il pagamento, nei termini previsti dal Disciplinare.

Non è richiesta necessariamente la produzione congiunta dell'accordo quadro e di tutti i singoli contratti applicativi, qualora l'importo complessivamente eseguito sia adeguatamente attestato dal committente o comprovato mediante la documentazione prevista.

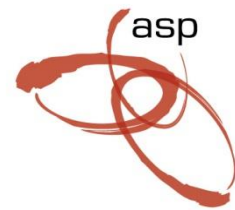
Resta fermo quanto espressamente stabilito nel Disciplinare in ordine alle modalità di verifica del requisito.

41. Richiesta di chiarimento:

Specificare se nel costo del personale della procedura è incluso il contributo Forma.Temp pari al 4%.

41. Risposta:

Si è stato previsto ed applicato nel calcolo del costo orario.



42. Richiesta di chiarimento:

Fornire il Codice alfanumerico CNEL del CCNL applicato

42. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si precisa che:

– per il personale dipendente dell’Agenzia di somministrazione (attività di intermediazione e gestione del servizio) il CCNL di riferimento è il CCNL Commercio e Terziario – Codice CNEL H011, come indicato nel Disciplinare;

– per i lavoratori somministrati (profilo OSS) trova applicazione il CCNL Comparto Funzioni Locali Codice CNEL S105, come previsto nel Capitolato.

43. Richiesta di chiarimento:

Indicare quale tasso INAIL è applicato per l’attività del servizio

43. Risposta:

Si richiamano le risposte ai quesiti 21 e 31.

44. Richiesta di chiarimento:

Confermare che indice e Copertina non siano inclusi nel conteggio del numero massimo di pagine per l’offerta tecnica

44. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si rinvia a quanto espressamente previsto dall’art. 16 del Disciplinare di gara in ordine ai limiti dimensionali dell’Offerta Tecnica e alle modalità di redazione della stessa.

Non sono ammesse deroghe rispetto a quanto ivi stabilito.

45. Richiesta di chiarimento:

Specificare se la formazione obbligatoria ex D.Lgs. 81/2008 richiesta sarà di tipo generale (base) o specifica, e se il relativo costo è ricompreso nella valutazione economica del costo del personale

45. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si precisa che l’aggiudicatario è tenuto a garantire la formazione generale (base) in materia di salute e sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e del D.Lgs. 81/2015, quale formazione propedeutica all’assunzione del lavoratore.

La formazione specifica sui rischi propri delle strutture dell’Ente, l’addestramento operativo e l’informazione sui rischi connessi alle attività svolte presso le sedi dell’ASP restano invece in capo all’Utilizzatore, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalla *lex specialis*.

Il costo della formazione generale rientra nell'organizzazione e negli oneri propri dell'Agenzia di somministrazione ed è ricompreso nell'aggio di Agenzia oggetto di ribasso.

46. Richiesta di chiarimento:

Indicare il rapporto tra numero di mesi e numero di figure professionali sul quale è stato stimato il costo del lavoro per la procedura

46. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si precisa che la stima del costo del lavoro è stata effettuata sulla base del fabbisogno presunto di personale OSS per la durata dell'Accordo Quadro, tenendo conto delle esigenze storiche e programmatiche dell'Ente.

Il rapporto tra numero di mesi e numero di figure professionali rappresenta una stima previsionale ai fini della determinazione dell'importo a base di gara e non costituisce impegno contrattuale minimo né garantisce un quantitativo predeterminato di prestazioni, trattandosi di accordo quadro a fabbisogno. Resta fermo che l'effettivo ricorso alla somministrazione sarà determinato dalle esigenze organizzative dell'ASP nel corso della vigenza contrattuale, nei limiti dell'importo massimo stimato.

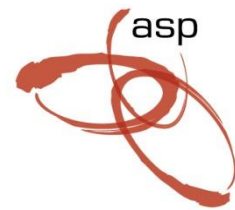
47. Richiesta di chiarimento:

Capitolato art. 4 lettera h). Accordo quadro art. 6 bis. Si chiede di precisare che, a fronte della sostituzione di una risorsa per mancato gradimento, la risoluzione del contratto di lavoro dovrà comunque aver luogo solo per mancato superamento del periodo di prova o a seguito di un procedimento disciplinare con licenziamento per giusta causa. Fronte possibile giudizio di inidoneità alla mansione, si invita a confermare 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. Invero, in caso di accertamento sanitario che attesti l'inidoneità alla mansione, il lavoratore dovrà essere adibito a mansione compatibile al proprio status di salute o, in difetto, garantire comunque la sua retribuzione fino a fine missione.

47. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si precisa che la facoltà dell'ASP di richiedere la sostituzione del lavoratore somministrato attiene esclusivamente al corretto svolgimento del servizio oggetto dell'Accordo Quadro e non incide direttamente sulla disciplina del rapporto di lavoro intercorrente tra il lavoratore e il Somministratore.

Resta fermo che il rapporto di lavoro è regolato dal D.Lgs. 81/2015 e dal CCNL applicato dall'Agenzia, e che ogni valutazione in ordine alla prosecuzione, cessazione o eventuale ricollocazione del lavoratore compete al Somministratore, quale datore di lavoro.



In caso di inidoneità alla mansione accertata ai sensi della normativa vigente, l'ASP potrà richiedere la sostituzione del lavoratore ai fini della corretta esecuzione del servizio; la gestione delle conseguenze sul piano del rapporto di lavoro resta in capo all'Agenzia, nel rispetto della disciplina applicabile. Non è previsto, in capo all'ASP, alcun obbligo di garantire la retribuzione del lavoratore fino al termine della missione in caso di sostituzione richiesta per esigenze organizzative o per inidoneità alla mansione.

48. Richiesta di chiarimento:

Capitolato art. 5 -6. Nel servizio di somministrazione lavoro la materia dell'igiene e sicurezza è in capo all'impresa utilizzatrice. Dal combinato disposto dei dettati normativi richiamati si evince, infatti, che: "Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro" (art. 34, comma 3 d.lgs. n. 81/2015) "L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti (art. 35, comma 4, d.lgs. n. 81/2015)." Gli oneri, in tema di salute e sicurezza, posti inderogabilmente in capo all'utilizzatore sono:

Sorveglianza sanitaria-Formazione Specifica sulla sicurezza (quella generale potrà essere oggetto d'incarico all'ApL) -Fornitura dei DPI - Redazione del DVR- nomina medico competente- DUVRI se necessario presso locali terzi.

Alla luce delle argomentazioni addotte, si esorta codesta Amministrazione a confermare quanto indicato dalla scrivente attribuendo eventualmente all'ApL l'espletamento della sola formazione generale sulla sicurezza.

Fronte accertamenti sanitari, è opportuno precisare che nel servizio di somministrazione lavoro tutta la materia dell'igiene e sicurezza è in capo all'impresa utilizzatrice Dal combinato disposto dei dettati normativi del D Lgs 81.2015 si evince, infatti, che: "Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro" (art. 34, comma 3 d.lgs. n. 81/2015) "L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti (art. 35, comma 4, d.lgs. n. 81/2015)." Nondimeno, l'art. 40 del CCNL delle ApL ribadisce che tutti gli oneri in tema di salute e sicurezza sono in capo all'impresa utilizzatrice e specificamente al comma 7 "La sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice". E' parimenti incontrovertibile che detto adempimento sia da ascrivere in capo all'utilizzatore anche in fase pre assuntiva, come previsto dai propri protocolli sanitari. Inoltre, ai sensi dell'art. 10 comma 1 d. lgs. 276/2003 è fatto divieto alle agenzie per il lavoro di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori in relazione allo stato di salute. Alla luce delle argomentazioni addotte, si invita codesta Amministrazione a confermare che detti oneri sono in capo all'utilizzatore e che può essere spostata in capo all'agenzia solo un'attività meramente organizzativa/segretariale nonché i costi sostenuti per detto adempimento senza alcuna inversione in ordine alla responsabilità.

Per quanto attiene l'addestramento delle attrezzature, occorre evidenziare che il lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 34, c. 3, D.Lgs. 81/2015, è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini

della applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro; ne deriva che l'addestramento inteso come complesso delle attività volte a garantire l'apprendimento da parte dei somministrati dell'utilizzo corretto a seconda delle attività affidate - di attrezzature, impianti, sostanze, dispositivi viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro (art. 37 c. 5 D.Lgs. 81/08) non può che ascrivarsi in capo all'utilizzatore. La ratio della norma è duplice: sotto un primo profilo garantire un addestramento idoneo che, nell'ambito della somministrazione, deve essere reso a cura del datore di lavoro sostanziale (rectius utilizzatore) che eterodirige la prestazione di lavoro ed adotta il documento di valutazione dei rischi relativo ai luoghi di lavoro ove è svolta la prestazione lavorativa; sotto altro profilo garantire che l'addestramento sia efficace e, dunque, atto a prevenire eventi infortunistici o malattie professionali. Alla luce di tale premessa, si chiede di voler rivedere la prescrizione che pone in capo all'APL l'addestramento del personale all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della mansione richiesta, documentando opportunamente l'avvenuto adempimento. Nel caso in cui, al contrario, si confermi la disposizione si chiede di indicare quale sia l'addestramento richiesto nonché:

- i. Garantire all'Agenzia l'accesso ai luoghi di lavoro in cui i lavoratori somministrati presteranno la loro attività lavorativa;
- ii. Permettere all'Agenzia l'utilizzo delle attrezzature per le quali è previsto l'addestramento;
- iii. Mettere a disposizione a titolo gratuito personale esperto nell'utilizzo i predetti dispositivi per le quali è previsto l'addestramento. Laddove tale personale non fosse disponibile, l'Agenzia incaricherà per l'esecuzione delle attività formatori esterni e addebiterà all'ente i relativi costi;
- iv. Trasmettere preliminarmente all'Agenzia l'elenco delle attrezzature con relative specifiche tecniche, manuali di utilizzo e le procedure in uso presso l'ente, con particolare riferimento alla salute e sicurezza dei lavoratori e l'utilizzo dei DPI, relativamente alle attrezzature per le quali è richiesto l'addestramento in relazione a ciascuna specifica mansione per cui saranno attivati i Contratti di Somministrazione, nonché qualsiasi altra documentazione necessaria per la corretta realizzazione ed erogazione dell'addestramento.

In relazione al quesito formulato, si rinvia ai chiarimenti già pubblicati in materia di riparto degli obblighi in tema di salute e sicurezza.

48. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si rinvia ai chiarimenti già pubblicati in materia di riparto degli obblighi in tema di salute e sicurezza (cfr. risposte ai quesiti nn. 2, 3, 4, 9, 10, 15, 19 e 37).

Si conferma che la disciplina applicabile deve essere interpretata in coerenza con gli artt. 34 e 35 del D.Lgs. 81/2015 e con il D.Lgs. 81/2008.

In particolare:

- la formazione generale in materia di salute e sicurezza resta in capo al Somministratore;
- la formazione sui rischi specifici delle strutture dell'ASP, l'informazione correlata al DVR, l'addestramento operativo all'uso di attrezzature e dispositivi presenti presso le sedi dell'Ente, nonché gli obblighi connessi alla sorveglianza sanitaria, sono assicurati dall'ASP in qualità di Utilizzatore, secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- la gestione del rapporto di lavoro e degli obblighi datoriali resta in capo al Somministratore, ciascuno per quanto di rispettiva competenza. Non sono previste ulteriori modifiche alla lex specialis.

49. Richiesta di chiarimento:

Capitolato art. 10. Accordo quadro art. 7 ter. Si chiede di precisare che la comminazione delle penali, preceduta da regolare contraddittorio tra le parti, avverrà mediante apposita nota di debito e non attraverso la compensazione dei corrispettivi dovuti all'agenzia e che, al di fuori dei casi di dolo o colpa grave, le pretese risarcitorie non potranno riguardare danni indiretti o perdite di profitto e comunque non dovranno eccedere (singolarmente o congiuntamente considerate) il 20% del valore del corrispettivo previsto a favore dell'agenzia.

49. Risposta:

In relazione al quesito formulato, per quanto concerne il contraddittorio e le modalità di applicazione e recupero delle penali si rinvia a quanto già precisato nella risposta al quesito n. 12.

Si conferma che l'applicazione delle penali avverrà previa contestazione dell'inadempimento e assegnazione di un termine per eventuali controdeduzioni. Quanto alle modalità di recupero, le penali costituiscono credito della Stazione Appaltante derivante dal rapporto contrattuale e potranno essere recuperate secondo le ordinarie modalità previste dall'ordinamento, anche mediante compensazione con le somme dovute all'affidatario.

Con riferimento alle ulteriori richieste di limitazione della responsabilità (esclusione di determinate voci di danno e previsione di un tetto massimo del 20% del corrispettivo), si precisa che la *lex specialis* disciplina già le conseguenze dell'inadempimento e non sono previste modifiche o integrazioni delle clausole contrattuali in sede di chiarimenti. Restano pertanto ferme le previsioni della documentazione di gara e l'applicazione della normativa vigente.

50. Richiesta di chiarimento:

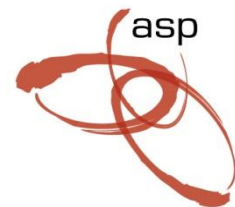
Capitolato art. 9 -24. Si chiede di rettificare specificando che, al di fuori dei casi espressamente previsti dalla legge, laddove l'ente eserciti facoltà di recesso dovrà rimborsare l'agenzia delle spettanze retributive dovute sino alla naturale scadenza della missione. Invero, l'articolo 33 del D.Lgs.81/2015 prevede testualmente: "con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori".

50. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si rinvia a quanto già precisato nelle risposte ai quesiti nn. 11 e 13.

Si ribadisce che il rapporto contrattuale oggetto della procedura intercorre tra la Stazione Appaltante e il Somministratore ed ha ad oggetto la fornitura della prestazione lavorativa. Il corrispettivo è pertanto dovuto esclusivamente per le prestazioni effettivamente rese.

L'art. 33 del D.Lgs. 81/2015 disciplina l'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali effettivamente sostenuti per l'esecuzione della prestazione lavorativa, ma non introduce un obbligo di rimborso per periodi successivi all'interruzione della missione né



trasferisce sull'utilizzatore il rischio imprenditoriale connesso al rapporto di lavoro instaurato tra Somministratore e lavoratore.

In caso di esercizio del recesso nei termini previsti dalla lex specialis, saranno pertanto corrisposti esclusivamente gli importi maturati fino alla data di cessazione della prestazione, restando a carico del Somministratore ogni ulteriore obbligazione derivante dal rapporto di lavoro.

Non sono previste modifiche alla documentazione di gara.

51. Richiesta di chiarimento:

Capitolato art. 25. Accordo quadro art. 8. Si chiede di confermare che il foro potrà essere variato con quello di Roma o Milano

51. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si precisa che il foro competente è quello espressamente indicato nella documentazione di gara e nello Schema di Accordo Quadro.

Non è prevista la possibilità di variazione del foro né sono ammesse modifiche alle clausole contrattuali in sede di chiarimenti.

52. Richiesta di chiarimento:

Capitolato art. 31. Accordo quadro art. 11. Si chiede di precisare che ai fini del servizio di somministrazione entrambe le parti ricopriranno il ruolo di titolari autonomi del trattamento.

52. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si precisa che, nell'ambito del servizio di somministrazione di lavoro, ciascuna parte tratta dati personali per finalità proprie e nel rispetto delle competenze ad essa attribuite dalla normativa vigente e dalla documentazione contrattuale.

Il Somministratore opera quale titolare autonomo del trattamento per i dati personali trattati nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro con i propri dipendenti.

L'ASP opera quale titolare autonomo del trattamento per i dati personali trattati nell'ambito dell'organizzazione del servizio e della gestione delle attività svolte presso le proprie strutture.

Non è pertanto configurata una contitolarità del trattamento ai sensi dell'art. 26 del Regolamento (UE) 2016/679.

53. Richiesta di chiarimento:

Al fine della applicazione della cd. Clausola Sociale (art. 31 del CCNL per la Categoria Agenzie per il Lavoro), 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. Sulla base di tale obbligo, si chiede cortesemente di conoscere se la Stazione Appaltante ha in forza dei lavoratori somministrati e in caso affermativo chiediamo:

- 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 d.lgs. n. 81/2008 oltre che idoneo alla mansione;
- L'attuale fornitore;
- La FEE applicata.

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 contenimento della libertà di impresa con il diritto al lavoro ad avviso della Commissione richiede l'eliminazione di una simmetria 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.

53. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si precisa che, ai fini dell'applicazione della clausola sociale di cui all'art. 31 del CCNL Agenzie per il Lavoro, la Stazione Appaltante ha già reso disponibili le informazioni necessarie mediante l'allegato pubblicato unitamente alla documentazione di gara, contenente i dati relativi al personale attualmente impiegato in somministrazione.

Tali informazioni sono ritenute idonee a consentire agli operatori economici la formulazione dell'offerta nel rispetto dei principi di trasparenza e par condicio, nonché in coerenza con l'orientamento richiamato nel parere del Consiglio di Stato citato nel quesito.

Per quanto concerne:

- l'attuale fornitore e la FEE applicata, si rinvia alla risposta al quesito n. 32;
- gli aspetti inerenti alla formazione e all'idoneità alla mansione, si rinvia ai chiarimenti già forniti in materia di salute e sicurezza (cfr. risposte ai quesiti nn. 2, 3, 15, 17, 19 e 37).

Eventuali ulteriori informazioni di dettaglio relative alla gestione dei singoli rapporti di lavoro (quali durata media delle missioni o specifiche posizioni contrattuali) attengono alla fase esecutiva e saranno

oggetto di confronto tra l'aggiudicatario e la Stazione Appaltante nel rispetto della disciplina della somministrazione di lavoro e della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Resta fermo che la clausola sociale opera nei limiti del fabbisogno richiesto dalla procedura e nel rispetto dell'autonomia organizzativa dell'operatore economico subentrante, come previsto dalla normativa e dalla documentazione di gara.

54. Richiesta di chiarimento:

In merito alla richiesta di indicazione dei costi di manodopera dell'Agenzia per il Lavoro, si rappresenta che il servizio di somministrazione di manodopera (comprensivo di quello di ricerca e selezione) è prestazione di natura intellettuale poiché, nel caso della somministrazione di lavoratori interinali, i dipendenti somministrati soggiacciono alle direttive dell'utilizzatore, il quale solo sarà responsabile dei risultati conseguiti dal detto personale. In sostanza, nel contratto di somministrazione, l'Agenzia per il Lavoro invia in missione dei lavoratori (somministrati), che svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore - secondo lo schema dell'obbligazione di mezzi.

Si ritiene, quindi, che essendo il servizio di natura intellettuale, si applichi ad esso l'art. 108, comma 9 del Codice dei contratti (D.lgs. 36/2023), che esclude la verifica in capo alla Stazione Appaltante del costo della manodopera.

54. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si precisa che il servizio oggetto della procedura consiste nella conclusione di un accordo quadro per la somministrazione di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2015, comprensivo delle attività di intermediazione, gestione amministrativa e organizzativa del personale inviato in missione.

Tale servizio non può essere qualificato come prestazione esclusivamente di natura intellettuale ai fini dell'applicazione dell'art. 108, comma 9, del D.Lgs. 36/2023, atteso che l'affidamento comporta l'impiego di personale dipendente dell'operatore economico nell'ambito dell'esecuzione contrattuale (attività di gestione, coordinamento e amministrazione del servizio).

Come espressamente previsto nel Disciplinare, l'operatore economico è pertanto tenuto a indicare i costi della manodopera riferiti al proprio personale impiegato nell'esecuzione del servizio, in conformità alla normativa vigente.

Resta fermo che il costo del lavoro dei lavoratori somministrati (profilo OSS), determinato sulla base del CCNL Comparto Funzioni Locali, costituisce componente non soggetta a ribasso ai sensi dell'art. 41, comma 14, del D.Lgs. 36/2023.

56. Richiesta di chiarimento:

si chiede di aggiornare le schede tecniche di calcolo del costo aggiungendo tra i contributi il nuovo Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro (FSBS) introdotto a decorrere dal 01 marzo 2025, dal rinnovo del ccnl delle Agenzie per il Lavoro.

56. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si richiama integralmente quanto già precisato nella risposta al quesito n. 22 (nonché al quesito n. 34).

57. Richiesta di chiarimento:

si chiede conferma che i ratei maturati per le ore godute di ferie e permessi potranno essere fatturati. Tali voci infatti fanno riferimento a eventi prevedibili, ma non programmabili e non sono quindi inclusi negli importi relativi ai costi del lavoro orari.

57. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si rinvia a quanto già precisato nelle risposte ai quesiti nn. 5, 25 e 28.

58. Richiesta di chiarimento:

Si chiede di indicare l'importo, anche presunto, delle spese contrattuali che saranno poste in carico all'Agenzia aggiudicataria.

58. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si rinvia a quanto già precisato nella risposta al quesito n. 6.

59. Richiesta di chiarimento:

In merito a quanto previsto all art.5 del capitolato speciale d'appalto si osserva che la definizione di sorveglianza sanitaria è data dall'art. 2, lettera m, del D.lgs. 81/2008, che la descrive come l'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. All'art. 41 del medesimo decreto vengono elencate le attività ricomprese nella sorveglianza sanitaria, ossia:

- 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 vigente¹⁴;*
- 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.*

Con particolare riferimento alla somministrazione di lavoro, l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2015 prevede che (...) L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti. cura dell'azienda utilizzatrice, dunque, procedere alle visite eventualmente previste dal piano di sorveglianza aziendale ex art. 41 D. Lgs. 81/2008 ritenute necessarie a giudizio del proprio medico competente che dovrà rilasciare il proprio giudizio di idoneità del lavoratore.

Che sia così, inoltre, è confermato dalle disposizioni del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro, secondo cui la sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice (art 40, comma 8), nonché dai modelli allegati al CCNL:

L'allegato 1 Modello A obblighi previsti dalla legge in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro inerenti la somministrazione di lavoro, informa il lavoratore che l'impresa utilizzatrice deve: () qualora richiesto, sottoporli alla sorveglianza sanitaria obbligatoria ed alle relative visite mediche. In tal caso ti è fornita, da parte del medico competente dell'Impresa Utilizzatrice, copia della cartella sanitaria che sarà tua cura conservare ed utilizzare nel caso di missioni successive anche alle dipendenze di diverse Imprese Utilizzatrici.

L'allegato 1 Modello B Modello di informazione sui rischi per l'integrità e la salute dei lavoratori e delle misure di prevenzione adottate prevede che: 2) L'Impresa Utilizzatrice dichiara di avere effettuato, in data _____, la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 17 del D.Lgs. n. 81/2008 (e successive modifiche e integrazioni) e redatto il relativo documento di cui agli artt.17, 28 e 29 del citato decreto e che da tale documento si evince che la mansioni richieste comportano: a) sorveglianza sanitaria da espletarsi con visite mediche a carico dell'Impresa Utilizzatrice, con la seguente periodicità: Preventiva (per verificare l'idoneità del lavoratore) ed ove prevista: Semestrale Annuale Altra periodicità. Si chiede conferma che la verifica dell'idoneità fisica a svolgere le mansioni sia in capo alla stazione appaltante;

59. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si rinvia preliminarmente ai chiarimenti già resi ai quesiti nn. 2, 3, 4, 9, 10, 15, 19, 37 e 48, nei quali è stato precisato il riparto degli obblighi in materia di salute e sicurezza nell'ambito della somministrazione di lavoro.

Ai sensi degli artt. 30 e ss. del D.Lgs. 81/2015 permane la distinzione tra datore di lavoro (Somministratore) e Utilizzatore, con conseguente ripartizione funzionale degli obblighi prevenzionistici.

Gli accertamenti sanitari preventivi di idoneità alla mansione, previsti dall'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 quale obbligo del datore di lavoro, restano in capo al Somministratore, quale datore di lavoro formale del lavoratore.

L'ASP, in qualità di Utilizzatore, provvede invece alla sorveglianza sanitaria correlata ai rischi specifici delle proprie strutture, alle visite periodiche e agli ulteriori accertamenti connessi alla concreta esposizione ai rischi individuati nel Documento di Valutazione dei Rischi.

Non può pertanto ritenersi che la verifica dell'idoneità fisica alla mansione sia integralmente ed esclusivamente posta in capo alla Stazione Appaltante, dovendo la disciplina essere letta in termini di riparto degli obblighi tra i due soggetti, ciascuno per quanto di rispettiva competenza.

60. Richiesta di chiarimento:

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.

60. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si rinvia a quanto già chiarito nei riscontri ai quesiti nn. 3, 9, 19, 37 e 48.

61. Richiesta di chiarimento:

Si chiede conferma che il requisito di capacità tecnica e professionale richiesto per la procedura sia "Esecuzione negli ultimi dieci anni dalla data di pubblicazione della gara di almeno n. 1 servizio analogo a quello oggetto di gara (somministrazione lavoro) di importo minimo pari a 1.478.509,12" e che quanto previsto all'art. 2 - requisiti essenziali di partecipazione previsti nel capitolato prestazionale sia un mero refuso.

61. Risposta:

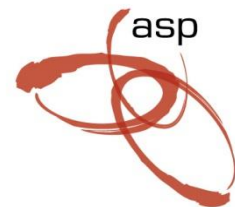
In relazione al quesito formulato, si rinvia a quanto già precisato nella risposta al quesito n. 8.

62. Richiesta di chiarimento:

Con riferimento all'art. 16 del Disciplinare di Gara, si chiede se possano essere forniti allegati alla Relazione Tecnica, quali ad esempio CV e schede esplicative dei servizi proposti, e che questi non concorrano al conteggio del numero massimo di facciate previste.

62. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si precisa che eventuali allegati alla Relazione Tecnica (quali, a titolo esemplificativo, curricula vitae, schede descrittive o ulteriori documenti esplicativi) costituiscono parte integrante dell'Offerta Tecnica e, pertanto, concorrono al computo del numero massimo di 30 pagine previsto dall'art. 16 del Disciplinare di gara.



Resta ferma l'unica eccezione espressamente prevista dal Disciplinare per il progetto di assorbimento, qualificato come documento autonomo allegato all'offerta tecnica.

63. Richiesta di chiarimento:

In merito a quanto indicano nell'offerta economica nel paragrafo 17 del displicare si chiede di precisare come sono stati quantificati i costi della manodopera di 11437,92 riferiti al personale dipendente dell'operatore economico. Tale precisazione appare necessaria al fine di formulare la miglior offerta economica possibile, perciò, necessitiamo di conoscere questa le precisazioni.

63. Risposta:

In relazione al quesito formulato, si rinvia a quanto già precisato nella risposta al quesito n. 18.

Si conferma che l'importo indicato si riferisce ai costi della manodopera del personale dipendente dell'operatore economico impiegato nelle attività di gestione amministrativa e organizzativa del servizio, ricompresi nell'aggio di Agenzia.

La stima operata dalla Stazione Appaltante ha natura meramente indicativa ai fini della determinazione dell'importo a base di gara; resta ferma l'autonomia organizzativa dell'operatore economico nella determinazione della propria struttura e dei relativi costi, nel rispetto del CCNL applicato.

Distinti saluti,

Il Rup
dott. Gabriele Maria Galato
(firmato digitalmente)