

FAQ

D.1

Art. 17 Disciplinare di gara. In ordine alle indennità di funzione previste per i livelli 6, Quadro, Quadro Super, si chiede di specificare se quest'ultima andrà a incrementare il valore della retribuzione base lorda oraria alla quale applicare il ricarico % offerto o se sarà fatturata separatamente con il ricarico %.

R.1

Si specifica che l'indennità di funzione prevista per i livelli 6, Quadro e Quadro Super andrà ad incrementare il valore della retribuzione base lorda alla quale applicare il ricarico percentuale offerto.

D.2

Art. 16 Disciplinare di gara. In ordine alla impossibilità di produrre ulteriore documentazione oltre all'offerta tecnica, si chiede la possibilità di allegare solo documentazione a supporto di quanto presentato nell'offerta stessa come, ad esempio, i CV del team di lavoro o i moduli formativi offerti.

R.2

Come previsto al citato punto del disciplinare di gara, l'eventuale documentazione eccedente la dimensione massima consentita per l'offerta tecnica (20 cartelle dattiloscritte, formato A4; una cartella = una facciata di foglio A4) non sarà valutata dalla Commissione di gara.

D.3 Art. 13 comma 4 dell'accordo quadro. In ordine alla facoltà di recesso della committente, si chiede di rettificare specificando che l'ente rimborserà 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"; l'articolo 45 del CCNL delle Agenzie di somministrazione, in caso di interruzione della missione nei contratti a tempo determinato, prevede, tra l'altro, la possibilità di essere impiegato in un'altra missione, fermo restando l'utilizzo nell'ambito dell'area professionale di cui alla classificazione del personale del presente CCNL, nella quale è stato originariamente inquadrato o, in questo stesso ambito professionale, sentite le OO.SS stipulanti il presente CCNL, presso la medesima ApL.

R.3

In caso di recesso del committente dall'accordo quadro, i contratti già in essere con i lavoratori in somministrane seguiranno la loro naturale scadenza.

D.4

In ordine all'esecuzione del contratto, si chiede di puntualizzare 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.

R.4

Si precisa che eventuali pretese risarcitorie relative a danni indiretti o perdite di profitto saranno soggette alla disciplina civilistica applicabile, in conformità a quanto previsto all'art. 7 delle "Condizioni dell'Accordo quadro".

D.5

Chiediamo conferma che per il presente affidamento si farà applicazione alla c.d. "clausola sociale". In caso di applicazione richiediamo l'attuale numero di lavoratori in forza coinvolti dalla clausola, con specificazione di mansione, livello e tipologia di contratto; richiediamo inoltre l'attuale fornitore.

R.5

Non è prevista l'applicazione della c.d. "clausola sociale".

D.6

Si chiede di chiarire quali siano le possibili sedi di assegnazione dei dipendenti somministrati, come indicato ai commi 2 e 11 dell'Art 5 del documento "Condizioni Accordo Quadro" in allegato al presente bando.

R.6

Le sedi di assegnazione coincidono con le sedi dell'Agenzia che coincidono generalmente con i principali capoluoghi regionali. L'elenco completo può essere visionato sul sito internet dell'Agenzia del Demanio, nella sezione "L'Agenzia / Struttura organizzativa".

D.7

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.

R.7

Si conferma l'applicazione della disciplina di settore in materia di salute sicurezza sul lavoro in quanto il lavoratore somministrato è equiparato ai lavoratori dipendenti. Sono compresi gli obblighi di sorveglianza sanitaria, di sicurezza e prevenzione, di dotazione dei dispositivi di protezione individuali e di formazione sui rischi specifici.

D.8

Come è noto il 29 marzo 2022 è entrata in vigore la Legge 28 marzo 2022, n. 25 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4 (c.d. decreto Sostegni ter). In applicazione dell'art. 29, le stazioni appaltanti hanno l'obbligo per

tutte le procedure di dei contratti pubblici, i cui bandi o avvisi con cui si indice la procedura di scelta del contraente siano pubblicati tra il 27 gennaio 2022 e il 31 dicembre 2023 , nonché, in caso di contratti senza pubblicazione di bandi o di avvisi, qualora l'invio degli inviti a presentare le offerte sia effettuato tra il 27 gennaio 2022 e il 31 dicembre 2023, di applicare le seguenti disposizioni: “a) è obbligatorio l’inserimento, nei documenti di gara iniziali, delle clausole di revisione dei prezzi previste dall’articolo 106, comma 1, lettera a) , primo periodo, del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, fermo restando quanto previsto dal secondo e dal terzo periodo della medesima lettera a).” Si chiede come Codesto Ente intende dare applicazione al predetto obbligo previsto *ex lege*.

R.8

Si fa rinvio a quanto previsto al paragrafo 3.1 del disciplinare di gara.

D.9

Si chiede in caso di recesso/conclusione anticipata del rapporto contrattuale per cause differenti dalla giusta causa di voler garantire – in conformità con la normativa che disciplina la somministrazione lavoro – il diritto dei lavoratori a portare a termine i contratti individuali fino alla naturale scadenza (art. 45 CCNL Agenzie per il lavoro) e, dunque, il diritto del lavoratore di essere comunque retribuito sino alla scadenza naturale del contratto, con conseguente onere del Committente-utilizzatore di rimborso dei costi sostenuti dall’Agenzia (art 33 c. 2 D. Lgs. 81/15).

R.9

In caso di recesso del committente dall’accordo quadro, i contratti già in essere con i lavoratori in somministrane seguiranno la loro naturale scadenza

D.10

In merito alla presenza o meno della clausola sociale chiediamo di indicare il numero dei lavoratori attualmente in forza e l’APL che attualmente li somministra; chiediamo, inoltre, di specificare oltre al numero: mansione, livello, monte orario

R.10

Non è prevista l’applicazione della c.d. “clausola sociale”.

D.11

In merito all'offerta economica si chiede se le festività infrasettimanali ricadenti nella durata dell'appalto sono da fatturare alla stessa tariffa delle ore ordinarie.

R.11

Si conferma che le festività infrasettimanali sono da fatturare alla stessa tariffa delle ore ordinarie.

D.12

Con specifico riferimento alle risorse interessate dalla clausola sociale, se prevista, si chiede di conoscere se le stesse siano già in possesso della necessaria formazione salute e sicurezza e dei relativi attestati.

R.12

Non è prevista l’applicazione della c.d. “clausola sociale”.

D.13

Stante l'indiscussa facoltà di recesso spettante all'Ente, chiediamo però che, in caso di esercizio, vengano comunque fatti salvi gli impegni assunti con i lavoratori somministrati, fino alla scadenza prevista dei singoli contratti di lavoro, nel rispetto degli obblighi generali di legge di cui al D.lgs. 276/2003, oggi D.lgs. 81/2015, e del CCNL delle Agenzie per il Lavoro. Si chiede conferma che in caso di recesso/risoluzione anticipata del contratto sarà garantito in conformità con la normativa che disciplina la somministrazione lavoro il diritto dei lavoratori a portare a termine i contratti individuali fino alla naturale scadenza 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 (artt. 33, 35 c.2 D.Lgs. 81/15).

R.13

In caso di recesso del committente dall'accordo quadro, i contratti già in essere con i lavoratori in somministrazione seguiranno la loro naturale scadenza.

D.14

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. In buona sostanza, nel rapporto di somministrazione, tra APL e Utilizzatore si crea una relazione tra due titolari autonomi di trattamento, ciascuno per la propria parte, in quanto entrambi i soggetti determinano autonomamente le finalità e le modalità dei trattamenti. Si prega, pertanto, di chiarire anche in merito.

R.14

Le responsabilità dell'Agenzia del Demanio derivanti dal ruolo di Titolare del trattamento di dati personali non si trasferiscono sull'Agenzia per il lavoro.

D.15

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.

R.15

Si conferma che a carico dell'agenzia aggiudicataria sono solo gli obblighi formazione sulla parte generale, restando in capo all'Utilizzatore tutti gli obblighi per la parte speciale, l'addestramento e la sorveglianza sanitaria.

D.16

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 a codesto Ente.

R.16

Si conferma, essendo i lavoratori in somministrazione equiparati ai lavoratori dipendenti, che gli oneri relativi alla sorveglianza sanitaria, tra cui quello relativo al giudizio di idoneità sanitaria emesso dal proprio medico competente, sono a carico dell'Agenzia del Demanio.

D.17

In merito alla certificazione richiesta (SA8000) come riportato nel Disciplinare, trattandosi di certificazioni volontarie, chiediamo se sia possibile assolvere queste richieste attraverso la presentazione di mezzi alternativi per i quali sarà data dettagliata spiegazione nella Relazione Tecnica.

R.17

Si conferma che i concorrenti sprovvisti della certificazione in questione sono ammessi a dimostrare l'impiego di misure alternative idonee ad assicurare standard qualitativi equivalenti, ai sensi dell'art. 87 comma 1 del D. Lgs. 50/2016

A tal fine dovrà essere resa apposita dichiarazione nell'ambito della documentazione amministrativa, specificando le misure in concreto adottate in riferimento all'oggetto della SA8000.

Resta inteso che l'equipollenza delle predette misure sarà valutata dalla Stazione appaltante.

D.18

Le risorse lavoreranno su 5 o 6 giorni?

R.18

Le risorse lavoreranno 5 giorni alla settimana

D.19

È applicata la clausola sociale ex art. 50 D.lgs. 50/2016? In caso affermativo, quante sono le risorse coinvolte e il loro livello?

R.19

Non è prevista l'applicazione della c.d. "clausola sociale".

D.20

Il CCNL applicato è Personale Impiegatizio e Quadro Agenzia del Demanio?

R.20

Si conferma che il contratto applicato è quello relativo al Personale Impiegatizio e Quadro Agenzia del Demanio

Il Responsabile del procedimento
Dott.ssa Marina Santeusano