



COMUNE DI SESTU
CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI

FAQ

Procedura aperta telematica finalizzata alla conclusione di un accordo quadro con un unico operatore economico per l'affidamento del "Servizio di somministrazione di lavoro determinato della durata di anni 4 necessario alla gestione del servizio Home Care Premium 2022-2025", sopra soglia comunitaria con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo. – CIG: 9554616E8A.

DOMANDA N. 1

Siamo a richiedere se le risorse lavoreranno su 5 o 6 giorni a settimana.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 1

L'articolazione settimanale su 5 o 6 giorni lavorativi dell'orario di lavoro delle unità lavorative somministrate sarà indicata nel singolo ordinativo di fornitura, tenuto conto delle effettive esigenze dell'ente.

DOMANDA N. 2

Si richiede se le festività infrasettimanali e domenicali verranno fatturate al pari della tariffa ordinaria (costo del lavoro + margine).

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 2.

In merito alla modalità di fatturazione delle festività infrasettimanali e domenicali, si comunica che il CCNL "Funzioni Locali" vigente non prevede il diritto alla corresponsione di emolumenti integrativi in caso di festività infrasettimanali e domenicali e pertanto ciò che spetta al lavoratore corrisponde ad un fisso mensile calcolato sulla retribuzione lorda suddiviso per il divisore giornaliero o orario.

Le ex festività spettanti ai lavoratori sono fruito sotto forma di permessi da godersi obbligatoriamente entro l'anno di maturazione e non sono oggetto di pagamento.

DOMANDA N. 3

Siamo a richiedere se, al momento di caricamento dell'offerta economica sulla piattaforma, bisognerà inserire la percentuale di sconto/ribasso che si intende applicare al margine massimo pari a 14% o il margine percentuale offerto inferiore a 14%.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 3.

Con riferimento al quesito posto si comunica che per il corretto caricamento dell'offerta economica sulla piattaforma:

- nella "Sezione prezzo 3.1" della risposta economica deve essere inserita a sistema la percentuale di ribasso da applicare al margine di agenzia massimo posto a base di gara determinato, secondo le modalità di cui all'articolo 18 del Capitolato prestazionale, nel 14% del costo delle ore effettivamente prestate dai lavoratori somministrati nel singolo mese;
- nella "Sezione locale 3.2" della risposta economica deve essere allegato il Modello di Offerta Economica reso disponibile tra gli allegati di gara (Mod. 3), debitamente compilato e sottoscritto secondo le modalità indicate nel Disciplinare di gara. In particolare in tale dichiarazione deve essere indicato, negli appositi spazi, il ribasso percentuale unico da applicare sulla base di gara soggetta a ribasso e il margine di agenzia offerto al netto del ribasso.

DOMANDA N. 4

Con riferimento al requisito di capacità tecnica e professionale, di cui all'art. 6.2., lettera c), pag. 11 del Disciplinare di gara (Esecuzione negli ultimi tre anni di servizi analoghi), SI CHIEDE CONFERMA CHE per ultimo triennio si debbano intendere gli ultimi tre esercizi finanziari approvati e depositati alla data di pubblicazione del bando di gara e cioè gli anni 2019, 2020 e 2021.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 4.

In merito alla richiesta di chiarimento riferita al requisito di capacità tecnica e professionale, di cui all'art. 6.2 lett. c) del Disciplinare di gara, si precisa che il triennio di riferimento è quello antecedente la data di pubblicazione del Bando di gara, corrispondente al periodo decorrente dall'11 gennaio 2023 all'11 gennaio 2020.

DOMANDA N. 5

In merito al costo della manodopera per i livelli C1 e D1, alla quale applicare il margine di agenzia massimo del 14%, viene riportato il valore totale e non quello orario per i rispettivi livelli. Nel rispetto della parità delle offerte economiche tra le APL, ed evitare che alcune voci comprensive di margine (quali malattie, infortuni, etc.) vengano conteggiate all'interno di un costo del lavoro più alto, si chiede di pubblicare i rispettivi costi orari per i livelli C1 e D1 comprensive delle seguenti voci: minimo salariale, indennità di comparto, rateo 13[^], ratei ferie ed ex festività, TFR, contributi INPS + ASPI al 30,08%, Formatemp al 4%, Premio Inail, Ebitemp 0,20% e Monetizzazione Sindacale.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 5.

Il costo orario del lavoratore è composto dalla retribuzione oraria, determinata con le modalità indicate dal CCNL Enti Locali stipulato in data 16 novembre 2022 e dagli oneri contributivi obbligatori per legge, compresi quelli specifici del settore quali Formatemp ed Ebitemp. Si ricorda che il CCNL Enti Locali è stato reso disponibile tra gli allegati di gara.

Si precisa che ai fini della determinazione del corrispettivo mensile spettante all'Agenzia, nel costo delle ore lavorative effettivamente prestate dai lavoratori somministrati nel singolo mese non deve essere inserito il costo dei buoni pasto eventualmente spettanti al lavoratore nel mese di riferimento. In caso di rinnovo del "CCNL Enti Locali" relativo alla parte economica il maggior onere derivante dall'aumento del costo del lavoratore somministrato non costituisce base imponibile sul quale calcolare il margine di Agenzia. Resta a carico esclusivo dell'Agenzia affidataria ogni qualsivoglia assenza retribuita da parte del prestatore di lavoro, prevista da vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

DOMANDA N. 6

In merito alla impossibilità di fatturare voci di costo del lavoro classificate come assenze, ed in presenza di attuali lavoratori in somministrazione attivi, si chiede di indicare il tasso di assenteismo di quest'ultimi (ad esclusione delle ferie, festività e ex festività) nell'anno 2022.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 6.

Nel corso dell'anno 2022 sono state riscontrate unicamente assenze per malattia dovute alla positività da Covid-19.

DOMANDA N. 7

Si richiede il seguente chiarimento:

- Art. 9 capitolato.

Lettera d) In ordine all'onere di disposizione delle visite mediche posto in capo all'aggiudicataria, si chiede di precisare che lo stesso attiene meramente ad un aspetto organizzativo che non sposta la responsabilità che per legge è posta in capo al committente ex art.li 34-35 del D Lgs 81.2015.

Lettera h) si precisa che la produzione avverrà in ottemperanza al GDPR 679.2016.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 7.

Si conferma quanto previsto nel Capitolato Speciale descrittivo e prestazionale.

DOMANDA N. 8

Si richiede il seguente chiarimento:

- Art. 25 capitolato. Poiché il potere direttivo e di controllo dei somministrati è il capo al committente ex art. 30 D Lgs 81.2015, si invita quest'ultimo a sottoporre agli stessi apposita informativa e verificare il rispetto della stessa.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 8.

Si conferma quanto previsto nel Capitolato Speciale descrittivo e prestazionale.

DOMANDA N. 9

Si richiede il seguente chiarimento:

- Art. 28 capitolato. Si chiede di rettificare specificando che la comminazione delle penali avverrà mediante apposita nota di debito e non attraverso la compensazione dei compensi dovuti all'agenzia.

Si invita inoltre a 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.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 9.

Si conferma quanto previsto nel Capitolato Speciale descrittivo e prestazionale.

DOMANDA N. 10

Si richiede il seguente chiarimento:

- Art. 29 capitolato. In caso di recesso da parte del committente, si chiede di specificare 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.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 10.

Si conferma quanto previsto nel Capitolato Speciale descrittivo e prestazionale.

DOMANDA N. 11

Si richiede il seguente chiarimento:

- Art. 32 capitolato. Si evidenzia che nel rapporto di somministrazione APL e committente agiscono in qualità di titolari autonomi per quanto concerne le proprie attività di trattamento dei dati personali in relazione alla fornitura e fruizione dei servizi. Ciascuna Parte, in qualità di titolare del trattamento, ha la facoltà di divulgare dati personali all'altra Parte, che agisce a sua volta in qualità di titolare del trattamento. Si invita pertanto a rettificare.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 11.

Si conferma quanto previsto nel Capitolato Speciale descrittivo e prestazionale.

DOMANDA N. 12

Si richiede il seguente chiarimento:

- Art. 5 disciplinare di gara. 5. FORMAZIONE DEL PERSONALE SOMMINISTRATO.

In ordine alla formazione continua da svolgere al di fuori dell'orario di servizio svolto presso la stazione appaltante, si invita a specificare che il Comune provvederà a rimborsare all'agenzia il costo del lavoro sostenuto atteso che le ore in parola dovranno comunque essere retribuite ai lavoratori.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 12.

Si conferma quanto previsto nel Disciplinare di gara.

DOMANDA N. 13

Si prende atto del numero massimo di 15 pagine per la redazione della relazione tecnica. Si chiede cortese conferma che le predette pagine siano intese come facciate, per un totale di n°15, o diversamente come pagine fronte/retro, quindi sia possibile produrre 30 facciate. Si chiede, inoltre, conferma che sussista la possibilità di accludere al progetto tecnico allegati di particolare approfondimento e/o curriculum vitae delle risorse dedicate al servizio, senza che tali allegati vengano conteggiati al numero massimo di pagine.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 13.

In merito a quanto richiesto si conferma che la relazione tecnica non potrà superare le 15 pagine (sono escluse dal conteggio le due copertine iniziale e finale), come indicato al punto 14 del Disciplinare. Si precisa che per pagina debba intendersi la singola facciata.

DOMANDA N. 14

In riferimento al requisito di capacità tecnica e professionale, di cui all'art. 6.2. pag. 11 Disciplinare, si chiede conferma che possano essere riportati servizi di somministrazione di qualsiasi tipologia di lavoratori, qualsiasi CCNL,

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 14.

Con riferimento a quanto richiesto si conferma che ai fini della dichiarazione del requisito di capacità tecnica e professionale di cui all'articolo 6.2. lett. c) del Disciplinare, è possibile riportare servizi di somministrazione di lavoratori di ogni tipologia.

DOMANDA N. 15

Si richiede il seguente chiarimento:

CAPITOLATO: ART. 9 LETT. D

La verifica dell'idoneità alla mansione è un onere in capo all'utilizzatore e pertanto accertata dal Medico competente dello stesso. Tale verifica è riconducibile 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:

- “a) visita medica preventiva intesa a constatare l’assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l’anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L’organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
- c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell’attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l’idoneità alla mansione specifica;
- e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.
- e-bis) visita medica preventiva in fase pre assuntiva;
- 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.”

Per quanto sopra, ne discende 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.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 15.

Come previsto dall’art. 9 del Capitolato Speciale descrittivo e prestazionale l’Agenzia aggiudicataria è tenuta a disporre l’effettuazione delle visite mediche pressauntive per l’accertamento dell’idoneità fisica del lavoratore. La sorveglianza sanitaria legata ai rischi è garantita dal medico competente nominato dalla Stazione appaltante.

DOMANDA N. 16

Si richiede il seguente chiarimento:

CAPITOLATO: ART. 9 LETT. E

Si segnala che secondo la disciplina di settore 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.

Si chiede di uniformare la prescrizione a quanto sopra rappresentato.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 16.

Si conferma quanto previsto in merito dall'art. 9 lett. l) del Capitolato.

DOMANDA N. 17

Si richiede il seguente chiarimento:

CAPITOLATO: ART. 9 LETT. F

Al fine di poter puntualmente corrispondere la retribuzione spettante al lavoratore il giorno 15 di ogni mese, si chiede di poter ricevere il riepilogo mensile presenze/assenze entro il secondo giorno del mese successivo a quello di riferimento.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 17.

Si conferma quanto previsto dal Capitolato Speciale descrittivo e prestazionale.

DOMANDA N. 18

Si richiede il seguente chiarimento:

CAPITOLATO: ART. 27

Si chiede conferma che la clausola troverà applicazione nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa di settore secondo cui la responsabilità civile in tali fattispecie di affidamento è, ex lege, prevista in capo al solo Utilizzatore per quanto concerne i danni arrecati a terzi dal lavoratore somministrato nell'esercizio delle sue mansioni, intendendosi per terzo qualsiasi soggetto diverso dal lavoratore medesimo (art. 35, comma 7, d.lgs. n. 81/2015).

In capo all'Apl sussiste, invece, la responsabilità per i danni diretti cagionati dai propri dipendenti diretti nell'espletamento delle attività oggetto dell'appalto.

Giova, altresì, rammentare che le SA non possono procedere con una distribuzione degli oneri risarcitori differente da quella prevista dal legislatore per il contratto di somministrazione e, di conseguenza, non possono richiedere alle APL la stipula di polizze assicurative con coperture diverse e/o più ampie. (cfr. Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007).

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 18.

Si conferma quanto previsto dal Capitolato Speciale descrittivo e prestazionale.

DOMANDA N. 19

Si richiede il seguente chiarimento:

CAPITOLATO: ART. 28

Si chiede conferma che in caso di applicazione delle penali il relativo importo non sarà decurtato dalla parte di fattura costituente il rimborso del costo del lavoro.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N 19

Si conferma quanto previsto dall'art. 28 del Capitolato Speciale descrittivo e prestazionale.

DOMANDA N. 20

Si richiede il seguente chiarimento:

CAPITOLATO: ART. 29

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).

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 20.

Si conferma quanto previsto dall'art. 29 del Capitolato Speciale descrittivo e prestazionale.

DOMANDA N. 21

Si richiede il seguente chiarimento:

CAPITOLATO: ART. 32

Si segnala che le Agenzie per il Lavoro, con riferimento al servizio di somministrazione di lavoro, trattano i dati dei candidati e dei lavoratori somministrati in qualità di Titolari del Trattamento dei Dati ai sensi dell'art. 4.7 del Reg. UE 679/2016.

Ne deriva, dunque, che le Agenzie per il Lavoro e l'ente Utilizzatore saranno ciascuno Titolare autonomo del trattamento ognuno per il proprio ambito di competenza e per esigenze e finalità diverse.

Questo perché l'APL non ha accesso ai dati di cui l'azienda utilizzatrice è titolare. I dati trattati dai lavoratori in somministrazione, infatti, rimangono nel controllo e nella gestione dell'utilizzatore che fornisce ai lavoratori somministrati gli stessi strumenti di lavoro di cui sono dotati i dipendenti diretti e li sottopone alle medesime procedure, anche in tema di protezione dei dati personali.

Si chiede conferma dell'applicazione normativa sopra delineata.

RISPOSTA ALLA DOMANDA N. 21

Si conferma quanto previsto dal Capitolato Speciale descrittivo e prestazionale.