



**Area Alberghiero-Economale
e Provveditorato**

Tel. 02.4029.755

ugo.ammannati@pioalbergotrivulzio.it

Prot. n° 364/2021

(da citare nella risposta)

Milano, 15.06.2021

OGGETTO: PROCEDURA APERTA TELEMATICA FINALIZZATA ALLA SOTTOSCRIZIONE DI UN ACCORDO QUADRO CON UN UNICO OPERATORE, DI DURATA BIENNALE (CON FACOLTA' DI RINNOVO DI UN ULTERIORE BIENNIO), PER L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER LE ESIGENZE DELL'ASP IMMES E PAT – CIG 8721310CAD.

Domande:

1) Come da art. 1 del Capitolato Speciale i profili professionali che potranno essere richiesti sono quelli elencati nella declaratoria del CCNL Comparto Sanità. Essendo i profili i più svariati, al fine di effettuare una congrua offerta economica, chiediamo di conoscere quali figure probabilmente verranno richieste. Attenzioniamo inoltre che i due livelli (B e A) non possono essere assunti in somministrazione.

Chiediamo inoltre se è applicabile la clausola sociale ai sensi dell'art. 31 CCNL Agenzie di Somministrazione; in caso di risposta affermativa chiediamo di conoscere il n. di risorse ad oggi impiegate, le figure professionali e i rispettivi livelli e il fornitore uscente.

2) Ai fini dell'applicazione della cosiddetta clausola sociale prevista dal capitolato speciale d'appalto, si chiede cortesemente di conoscere:

- il numero dei lavoratori ad oggi in forza 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) tra lavoratori somministrati e fornitore uscente;
- 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.

3) In riferimento all'applicazione della clausola sociale, vorremmo sapere:

- il numero delle risorse attualmente in somministrazione, suddivise per mansione – livello e sede di lavoro;
- l'agenzia per il lavoro con al quale attualmente collaborate;
- la tipologia contrattuale attraverso le quali le risorse sono state assunte (a tempo determinato o indeterminato);
- lo storico, ossia da quanto tempo risultano assunti.

4) Con riferimento a quanto espresso dal parere 2703/20108 del 21.11.2018 da parte del Consiglio di Stato in relazione alle linee Guida ANAC sulla clausola sociale ossia: la necessaria eliminazione della asimmetria informativa tra la società uscente e la società entrante in termini di possesso di informazioni; consentire a tutti i concorrenti di avere le medesime informazioni sul numero dei somministrati e su tutte quelle informazioni utili per una adeguata Offerta nel rispetto della buona fede e correttezza (art. 1375 e 1175 del Codice Civile), chiediamo quindi:

- l'attuale numero dei lavoratori con il contratto di somministrazione;

www.iltrivulzio.it

1

ASP IMMES e PAT

Via Marostica 8, 20146 Milano Tel. 02.4029.1

E-mail ufficio.protocollo@pioalbergotrivulzio.it

PEC ufficio.protocollo@pioalbergotrivulzio.legalmail.it

Codice Fiscale/Partita IVA: 04137830966



- se sono contratti a tempo determinato o indeterminato e il numero di lavoratori per ognuno delle due tipologie contrattuali;
- l'attuale fornitore;
- data di scadenza dei contratti attivi;
- durata media delle missioni;
- eventuali agevolazioni contributive in dote ai lavoratori e riconosciute all'Ente;
- tassi di assenteismo.

Visti i criteri di Valutazione dell'Offerta Formativa, al fine di potere predisporre un adeguato Progetto Formativo, chiediamo la tipologia di mansioni a cui verranno adibiti i lavoratori oggetto della Somministrazione Lavoro.

5) Anche in considerazione dell'applicazione della clausola sociale nonché in applicazione del principio di trasparenza della procedura si chiede a codesta spett.le Stazione Appaltante di comunicare, al fine di permettere agli operatori economici le migliori valutazioni:

- chi è l'attuale fornitore;
- quanti lavoratori sono attualmente in missione;
- con quale tipologia contrattuale, specificando quanti lavoratori sono assunti a tempo indeterminato e quanti a termine;
- la durata/scadenza dei contatti attualmente in essere;
- quant'altro possa risultare utile per tali valutazioni.

6) All'art. 2 e 5.7 del Capitolato di gara, in ordine all'obbligo di subentrare nei contratti di lavoro temporaneo già stipulati dall'Azienda (c.d. "clausola sociale"), si chiede di indicare il numero di lavoratori attivi divisi per mansione e livello di inquadramento, il numero di lavoratori attualmente formati in relazione alle competenze richieste e ai rischi generici in materia di salute e sicurezza sul lavoro e il Fornitore uscente.

7) In riferimento all'accettazione della cosiddetta "clausola sociale" si chiede di conoscere il numero di persone attualmente in somministrazione e il nominativo dell'attuale Agenzia che somministra i predetti lavoratori.

8) Al fine di redigere percorsi formativi mirati chiediamo di meglio specificare le mansioni che dovranno eseguire le risorse.

9) In riferimento alla procedura in oggetto per poter redigere dei piani formativi adeguati, si chiede la tipologia di figure che il Vostro Ente chiederà in somministrazione. Si chiede inoltre quante persone il Vostro Ente chiederà in somministrazione nelle sedi indicate.

Risposta:

Rimandando all'art. 5 del Capitolato Speciale, si evidenzia che le necessità di ricorso temporaneo a personale somministrato vengono valutate dall'Azienda di volta in volta sulla base delle esigenze di carattere temporaneo od eccezionale, anche in relazione alle scadenze dei contratti in corso oltreché al reale fabbisogno individuato. Si conferma l'applicazione, in materia di ricorso ai contratti di somministrazione, della disciplina di cui all'art. 59 del CCNL comparto sanità triennio 2016-2018.

Si conferma che la disposizione di cui all'art. 5 del Capitolato Speciale, in cui si include tra i compiti, obblighi e responsabilità dell'Agenzia aggiudicataria "subentrare nei contratti di lavoro temporaneo già stipulati dall'Azienda" in precedenti appalti, si riferisce alla c.d. "clausola sociale" di cui all'art. 31 del CCNL delle ApL, palesando che detta clausola costituisce il contenuto sostanziale dell'obbligo di cui al predetto art. 5 del Capitolato Speciale.

La presente Stazione Appaltante non si avvale di contratti di somministrazione a tempo indeterminato ai sensi del disposto di cui all'art. 31, co. 4, del D.lgs. n. 81/2015. Il personale a tempo determinato attualmente in somministrazione è fornito dalla ApL Oasi Lavoro SpA.

Si riporta di seguito prospetto riepilogativo delle posizioni attive alla data odierna con contratto di somministrazione lavoro a tempo determinato, confermandosi che il personale impiegato risulta idoneo alla mansione oltreché formato ed istruito ai sensi del d.lgs. n. 81/2008:

Posizioni	Data decorrenza contratto	Data scadenza contratto	Profilo professionale	Tipologia mansione	Sede Lavorativa
1	22/02/2021	09/10/2021	Assistente Amministrativo (Cat. C)	Amministrativo	Milano - P.A.T.
2	12/04/2021	09/10/2021	Assistente Amministrativo (Cat. C)	Amministrativo	Milano - P.A.T.
3	22/02/2021	31/07/2021	Assistente Amministrativo (Cat. C)	Amministrativo	Milano - P.A.T.
4	22/02/2021	31/07/2021	Assistente Amministrativo (Cat. C)	Amministrativo	Milano - P.A.T.

5	22/02/2021	31/07/2021	Assistente Amministrativo (Cat. C)	Amministrativo	Milano - P.A.T.
6	20/11/2020	09/10/2021	C.P.S. Infermiere (Cat. D)	Sanitario	Milano - P.A.T.
7	20/12/2019	09/10/2021	O.P. Animatore Sociale (Cat. C)	Animazione/Educativo	Milano - P.A.T.
8	15/01/2020	09/10/2021	O.P. Animatore Sociale (Cat. C)	Animazione/Educativo	Milano - P.A.T.
9	19/08/2019	09/10/2021	O.P. Animatore Sociale (Cat. C)	Animazione/Educativo	Merate (LC) - Istituto Frisia
10	26/03/2021	31/07/2021	Operatore Socio Sanitario (Cat. BS)	Socio-Sanitario	Milano - P.A.T.
11	01/04/2021	31/07/2021	Operatore Socio Sanitario (Cat. BS)	Socio-Sanitario	Milano - P.A.T.
12	26/03/2021	31/07/2021	Operatore Socio Sanitario (Cat. BS)	Socio-Sanitario	Milano - P.A.T.
13	19/04/2021	31/07/2021	Operatore Socio Sanitario (Cat. BS)	Socio-Sanitario	Milano - P.A.T.
14	21/04/2021	31/07/2021	Operatore Socio Sanitario (Cat. BS)	Socio-Sanitario	Milano - P.A.T.
15	17/05/2021	09/10/2021	Operatore Tecnico Specializzato (Cat. BS)	Tecnico (Servizio mensa)	Milano - P.A.T.
16	01/05/2020	09/10/2021	Operatore Tecnico Specializzato (Cat. BS)	Tecnico (Servizio magazzino)	Milano - P.A.T.
17	01/05/2020	09/10/2021	Operatore Tecnico Specializzato (Cat. BS)	Tecnico (Servizio magazzino)	Milano - P.A.T.
18	22/04/2020	09/10/2021	Operatore Tecnico Specializzato (Cat. BS)	Tecnico (Servizio magazzino)	Milano - P.A.T.
19	01/05/2020	09/10/2021	Operatore Tecnico Specializzato (Cat. BS)	Tecnico (Servizio magazzino)	Milano - P.A.T.
20	17/04/2020	09/10/2021	Operatore Tecnico Specializzato (Cat. BS)	Tecnico (Camera Mortuaria)	Milano - P.A.T.
21	17/04/2020	09/10/2021	Operatore Tecnico Specializzato (Cat. BS)	Tecnico (Camera Mortuaria)	Milano - P.A.T.

Si indica in n. 216 giorni la durata media delle missioni attivate in somministrazione negli ultimi trentasei mesi (periodo: 1.06.2018-1.06-2021).

Non risultano agevolazioni contributive in dote ai lavoratori riconosciute all'Ente.

Non disponendo di dati specifici inerenti le posizioni in somministrazione lavoro a tempo determinato, prospetti semestrali sui tassi di non presenza del personale dell'ASP IMMeS e PAT potranno comunque essere direttamente consultati accedendo al sito web aziendale www.iltrivulzio.it.

In linea con quanto indicato all'art. 2 del Capitolato Speciale, si precisa che l'importo dell'Accordo Quadro e, quindi, la somma dei singoli contratti/ordinativi di fornitura di lavoro temporaneo non sarà superiore, nel periodo di durata contrattuale pari a 2 anni, ad € 2.200.000,00 IVA esclusa (ad € 4.400.000,00 IVA esclusa in caso di rinnovo) e l'Operatore Economico, si impegna ad accettare tali ordinativi alle condizioni economiche e contrattuali stabilite, sino alla concorrenza del valore sopra riportato.

Domanda:

Si chiede cortesemente conferma che il limite massimo di 60 pagine previsto per la relazione tecnica corrisponda a 60 facciate.

Risposta:

Si conferma che il limite massimo di 60 pagine previsto per la relazione tecnica corrisponde a 60 facciate (escluso le copertine).

Domande:

1) Al fine di formulare la migliore offerta e nel rispetto della pubblicità della procedura si chiede a codesta spett.le Amministrazione di indicare, a titolo esemplificativo, il costo orario che rappresenterà la base di calcolo per il moltiplicatore offerto, ad esempio costo orario liv D infermiere e liv. BS OSS.

2) Negli atti di gara indicate genericamente le voci di costo sulla base dei quali il concorrente dovrebbe formulare un moltiplicatore (range dal 1,00 a 1,14) che è criterio di attribuzione del punteggio economico. Codesto Spett.le Ente non indica quindi, per i livelli contrattuali di interesse, il costo del lavoro in euro su cui i concorrenti dovranno applicare il moltiplicatore. Questo rende non correttamente parificabile le offerte ed infatti, i concorrenti possono quantificare costi del lavoro diversi su cui applicare il moltiplicatore: costi del lavoro più alti comportano la possibilità di offrire moltiplicatori più bassi e aggiudicarsi la procedura. Si chiede pertanto di quantificare correttamente i costi del lavoro, per i livelli di interesse, in modo da garantire a tutti i concorrenti la stessa base su cui applicare il moltiplicatore; qualora questo non fosse possibile si chiede di indicare il costo del lavoro a Voi fatturato dall'aggiudicatario della gara europea del 2016 a fronte di un moltiplicatore offerto pari a 1,03 con evidenza del totale della tariffa oraria di vendita per singolo livello

www.iltrivulzio.it

considerato.

3) Se sia possibile ricevere copia delle tabelle retributive da cui evincere i costi orari delle risorse che rientrano nella clausola sociale.

Risposta:

In linea con quanto indicato all'art. 5 del Capitolato Speciale, il trattamento retributivo è quello previsto dal vigente CCNL comparto sanità pubblica sottoscritto in data 21.05.2018 (nello specifico vedasi tabelle C e D del contratto medesimo oltreché gli importi IVC previsti con decorrenza 1.04.2019) oltre oneri. Si precisa che, ai sensi dell'art. 8 del Capitolato Speciale, i costi relativi a tutto ciò che concerne la retribuzione accessoria e/o straordinari, pertanto tutto ciò che esula dal costo ordinario, dovranno essere separatamente indicati in fattura senza alcuna maggiorazione di sorta né applicazione del margine di agenzia.

Domande:

1) All'art. 12.1.3 del Disciplinare di gara viene indicato che il moltiplicatore offerto è da applicare ai costi del lavoro derivanti dal CCNL Comparto Sanità e che detto moltiplicatore deve essere comprensivo di qualsiasi onere e, in particolare, dell'assenteismo a qualsiasi titolo (malattie, infortuni, congedi, permessi, ratei ferie ed ex festività, festività infrasettimanali, etc.). In contraddizione rispetto a quanto previsto nel Disciplinare, Codesto Spett.le Ente all'art. 7 del Capitolato di gara, si obbliga a corrispondere all'Aggiudicatario il compenso, comprensivo di rateo ferie ed ex festività, di straordinari e delle festività cadenti di domenica ed infrasettimanali. Si chiede di chiarire, in coerenza con quanto previsto nel capitolato, che tutte le festività domenicali e infrasettimanali saranno pagate separatamente alla tariffa dell'ora ordinaria e che i ratei ferie, permessi e congedi costituiscono elementi di costo e non di margine.

2) Per quanto concerne le festività (infrasettimanali e domenicali), si chiede conferma se le stesse potranno essere fatturate solo ed esclusivamente nel caso in cui i lavoratori dovessero prestare servizio, in caso contrario il costo sarà interamente a carico della società aggiudicatrice.

3) Chiediamo se le festività ricadenti nel periodo contrattuale potranno essere fatturate al pari dell'ora ordinaria.

Risposta:

Si rileva refuso riportato all'art. 12.1.3 del Disciplinare di gara ove si afferma che il moltiplicatore offerto dalle ditte, tra l'altro, è comprensivo di ogni qualsivoglia onere e, in particolare, in via non esaustiva: assenteismo a qualsiasi titolo verificatosi (es.: malattie, infortuni, congedi, permessi, ratei ferie ed ex festività, festività infrasettimanali, ed ogni altra causa di assenza retribuita che si dovesse verificare in corso di vigenza dell'Accordo Quadro, fermo quanto previsto agli artt. 7 e 8 - anziché al paragrafo 15 come erroneamente riportato - del Capitolato speciale). Pertanto, in linea con quanto indicato all'art. 7 del Capitolato Speciale l'Ente si obbliga a "corrispondere all'aggiudicatario il compenso, comprensivo del rateo ferie ed ex festività, per il servizio, nella misura determinata nell'offerta, riferito alle ore effettivamente rese dal lavoratore temporaneo" oltreché a corrispondere all'Aggiudicatario "gli straordinari, ove espressamente richiesti/autorizzati, e le festività ogni qualvolta si verificano, con esclusione di ulteriori eventuali assenze del lavoratore (es. per malattia ed infortunio, congedi, permessi o congedi straordinari che sono a rischio dell'Agenzia e, pertanto, compresi nel moltiplicatore offerto), precisandosi che, ai sensi dell'art. 8 del Capitolato Speciale, i costi relativi a tutto ciò che concerne oneri accessori e/o straordinari (comprese le festività), pertanto tutto ciò che esula dal costo ordinario, dovranno essere separatamente indicati in fattura senza alcuna maggiorazione di sorta né applicazione del margine di agenzia.

Domande:

1) Stante l'indiscussa facoltà di recesso spettante all'Ente, laddove vi siano sopravvenute esigenze di pubblico interesse, chiediamo però che, in caso di esercizio, vengano comunque fatti salvi gli impegni assunti con i lavoratori somministrati, fino alla scadenza prevista dei singoli contratti di lavoro, nel rispetto degli obblighi generali di legge di cui al D.lgs. 276/2003, oggi D.lgs 81/2015, e del CCNL delle Agenzie per il Lavoro. Si chiede conferma che in caso di recesso/risoluzione anticipata del contratto sarà garantito - in conformità con la normativa che disciplina la somministrazione lavoro - il diritto dei lavoratori a portare a termine i contratti individuali fino alla naturale scadenza (art. 45 CCNL Agenzie per il lavoro) e, in caso di conclusione del rapporto contrattuale per cause differenti dalla giusta causa, il diritto del lavoratore di essere comunque retribuito sino alla scadenza naturale del contratto, con conseguente onere del Committente - utilizzatore di rimborso dei costi sostenuti dall'Agenzia (art. 33 c. 2 D.Lgs. 81/2015).

2) Segnaliamo che non potendo sottoporre il Contratto di lavoro a condizione risolutiva, nel caso in cui si verifichi l'ipotesi di cessazione anticipata/recesso/risoluzione per cause non imputabili all'Agenzia o al lavoratore, l'utilizzatore dovrà comunque rimborsare il costo del lavoro sostenuto dall'Agenzia ex art. 33 c. 2 D.Lgs. 81/2015 fino alla naturale scadenza del contratto di prestazione.

3) Si chiede in caso di recesso/conclusione anticipata dall'accordo contrattuale 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, in caso di conclusione del rapporto contrattuale per cause differenti dalla giusta causa, il diritto del lavoratore di essere comunque retribuito sino alla scadenza naturale del contratto, con conseguente onere del Committente – utilizzatore di rimborso dei costi sostenuti dall'Agenzia (art. 33 c. 2 D.Lgs. 81/15).

Risposta:

Si conferma l'impegno da parte di questa Stazione Appaltante a mantenere in essere i rapporti con i lavoratori somministrati fino alla naturale scadenza, anche in caso di recesso dal contratto, in conformità agli obblighi generali di cui al D.Lgs. n. 81/2015 e al CCNL delle Agenzie per il Lavoro.

Domanda:

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari e le visite pre assuntive l'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 ss.m.i. prevede che la sorveglianza sanitaria sia comprensiva: "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; c) visita medica su richiesta del lavoratore; 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 dell'art. 35 comma 4 D.lgs. 81/2015 ss.m.i. e art. 41 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 degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria.

Risposta:

In linea con quanto indicato all'art. 5 del Capitolato Speciale, il personale somministrato, approvato dall'Azienda, verrà sottoposto alla sorveglianza sanitaria per l'espressione del giudizio di idoneità alla mansione specifica, dal medico competente dell'Azienda stessa applicando i protocolli aziendali. Tutti gli accertamenti sanitari sono a carico dell'Azienda utilizzatrice, così come l'applicazione della sorveglianza sanitaria periodica.

Stante la situazione emergenziale in essere derivante dalla diffusione del Covid-19, si ricorda che ai sensi dell'art. 4 del DL n. 44/2021 *"la vaccinazione costituisce requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative rese dai soggetti obbligati"*.

Domande:

1) L'art. 34 c. 3 e l'art. 35 c. 4 del D.lgs. 81/2015 ss.m.i. indicano nell'Azienda utilizzatrice l'onere delle disposizioni relative alla tutela della sicurezza, prevenzione e protezione nei riguardi dei lavoratori somministrati, pertanto anche l'onere di provvedere alla regolamentazione infortunistica è di sua competenza.

2) Premesso che anche con riferimento agli adempimenti in materia di sicurezza e igiene sul lavoro occorre distinguere tra dipendenti diretti dell'APL e personale in somministrazione ai fini della ripartizione dei rispettivi obblighi tra committente e fornitore. E' in capo all'utilizzatore l'obbligo di adottare tutte le specifiche misure di tutela e protezione in materia di salute e sicurezza secondo il combinato disposto dell'art. 35 comma 4 D.lgs. 81/2015 ss.m.ii. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.m.ii.. Si tratta, in particolare dell'obbligo di informare e garantire i lavoratori in punto di sorveglianza medica e di rischi specifici, dispositivi di protezione individuali in quanto il lavoratore somministrato è equiparato, a tutti gli effetti, ai lavoratori dipendenti della Committente. 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 ivi compresi gli adempimenti che discendono dalla regolamentazione di contenimento della epidemia da Covid 19. Saranno a carico dell'aggiudicatario solo ed esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione

sicurezza, parte generale per quanto concerne i lavoratori somministrati. Si chiede conferma che la seguente prescrizione del disciplinare: "la Ditta aggiudicataria è l'esclusiva responsabile dell'osservanza di tutte le disposizioni relativa alla tutela antinfortunistica e sociale delle maestranze addette alle forniture oggetto del presente appalto (T.U. 81/08)" sia da intendersi con esclusivo riferimento ai lavoratori dipendenti diretti dell'APL.

Risposta:

In linea con quanto indicato all'art. 7 del Capitolato Speciale, si conferma che l'Azienda utilizzatrice si obbliga ad adottare tutte le misure di sicurezza ed osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di sorveglianza sanitaria, prevenzione, protezione e di informazione, in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 81/2008.

Per quanto sopra, non può che confermarsi che è "da intendersi con esclusivo riferimento ai lavoratori dipendenti diretti dell'APL" la prescrizione di cui all'art. 1 del Disciplinare di Gara "la Ditta aggiudicataria è l'esclusiva responsabile dell'osservanza di tutte le disposizioni relativa alla tutela antinfortunistica e sociale delle maestranze addette alle forniture oggetto del presente appalto (T.U. 81/08)".

Domande:

1) Con riferimento alla seguente prescrizione: "l'Appaltatore si impegna ad eseguire idonei percorsi informativi, formativi e di addestramento sul corretto utilizzo dei DPI e DPC impiegati dandone pronto riscontro, per iscritto, all'Amministrazione" si chiedono specificazione su tale impegno considerato che con riferimento ai somministrati è in capo all'ente utilizzatore la responsabilità per 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 ivi compresi gli adempimenti che discendono dalla regolamentazione di contenimento della epidemia da Covid 19.

2) Con riferimento alla previsione ex art. 6.1 del Capitolato, dove previsto che "I Dispositivi di Protezione Individuale ("DPI") e i Dispositivi di Protezione Collettivi ("DPC") sono a carico dell'Ente. L'Appaltatore si impegna ad eseguire idonei percorsi informativi, formativi e di addestramento sul corretto utilizzo dei DPI e DPC impiegati dandone pronto riscontro, per iscritto, all'Amministrazione" si chiede conferma che circa i somministrati, come da art. 5.3 ultimo comma e 5.7 sesto capoverso, l'unica formazione in materia salute e sicurezza in capo all'operatore aggiudicatario è la formazione generale e che la formazione specifica nonché l'addestramento sarà eseguito da codesta spett.le Amministrazione nell'ambito del proprio protocollo sanitario. Infatti ai sensi dell'art. 34, comma 3 D.lgs. 81/2015, 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 di 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. 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 è la formazione generale. Laddove la previsione ex art. 6.1 del capitolato fosse da intendersi al personale diretto, invece, si chiede conferma.

3) Art. 5.3 del capitolato di gara, in ordine all'obbligo in capo all'agenzia di istruire e formare in relazione alle competenze richieste e ai rischi generici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si chiede conferma che l'adempimento indicato afferisca alla gestione amministrativa ed economica restando la responsabilità di detto onere in capo all'Azienda.

Risposta:

In linea con quanto indicato all'art. 5 del Capitolato Speciale, non può che confermarsi che il personale somministrato dovrà essere già istruito e formato a cura dell'Agenzia solo in relazione alle competenze richieste ed ai rischi generici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, garantendo uno standard qualitativo e quantitativo di attività conforme a quanto richiesto dall'Ente. Pertanto, a parziale rettifica di quanto indicato all'art. 6.1 del Capitolato Speciale, l'Azienda utilizzatrice provvederà anche nei confronti dei lavoratori somministrati a tempo determinato ad attuare i percorsi informativi, formativi e di addestramento sul corretto utilizzo dei DPI e DPC impiegati.

Domanda:

Si chiede conferma che le APL, al fine di poter puntualmente corrispondere la retribuzione spettante al lavoratore il giorno 15 di ogni mese, riceveranno il riepilogo mensile presenze/assenze entro il secondo giorno del mese successivo a quello di riferimento.

Risposta:

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 8 del Capitolato Speciale corre l'obbligo di precisare che i servizi interni dell'Azienda provvederanno mensilmente qualora possibile con la trasmissione dei report entro il secondo giorno lavorativo del mese successivo a quello di riferimento, assumendo comunque l'impegno a formalizzare il report per la corresponsione delle competenze stipendiali entro il terzo giorno lavorativo del mese successivo a quello di riferimento.

Domanda:

Si chiede, dunque, conferma che i riferimenti normativi citati saranno applicati nei seguenti termini. E' in capo all'Utilizzatore la responsabilità per 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. 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. Non è infatti consentito alle stazioni appaltanti procedere con una distribuzione degli oneri risarcitori differente da quella prevista dal legislatore per il contratto di somministrazione con conseguente eventuale richiesta alle APL di stipulare polizze assicurative con coperture diverse e/o più ampie (cfr. Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007).

Risposta:

In linea con quanto indicato all'art. 11 del Capitolato Speciale, si conferma l'applicazione della previsione di cui all'art. 35, comma 7, del D.Lgs n. 81/2015 nonché delle indicazioni in materia di responsabilità per danni causati dal lavoratore somministrato fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con Circolare n. 9 dell'1.08.2007.

Domanda:

Si chiede conferma che l'importo delle eventuali penali applicate non sarà decurtato dalla parte di fattura costituente il rimborso del costo del lavoro.

Risposta:

In linea con quanto indicato all'art. 17 del Capitolato Speciale, nel confermare che *"l'incameramento di quanto dovuto a titolo di penale avverrà, in via prioritaria, mediante escussione della cauzione definitiva prestata dall'Agenzia, salvo che questa chieda di trattenere le somme sulle fatture ancora da pagare, a partire dalle più datate"*, si manifesta purtuttavia l'impegno di questa Stazione Appaltante di non procedere a decurtazioni sulle parti delle fatture costituenti il rimborso per il costo del lavoro.

Domanda:

Si segnala che l'APL nel caso di somministrazione del lavoro si configura come titolare autonomo del trattamento – e non responsabile – perché 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 in qualità di titolare del trattamento, 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.

Risposta:

Si prende atto della segnalazione pervenuta di cui si terrà debito conto nella formulazione della

www.iltrivulzio.it

regolamentazione del rapporto a seguito aggiudicazione, rilevandosi al riguardo che l'art. 23 del Capitolato Speciale si riferisce al trattamento da parte dell'ASP IMMeS e PAT dei dati degli Operatori Economici che partecipano alla gara per tutte le finalità connesse alla gara stessa, cogliendosi l'occasione per apportare la seguente correzione al testo dell'art. 23 medesimo: "i diritti dell'interessato sono quelli stabiliti dagli artt. 15 e ss. GDPR" anziché "...dall'art. 10, D.Lgs. 196/2003".

Domanda:

Con la presente, a fini della partecipazione alla gara in oggetto, siamo a richiedere i seguenti chiarimenti:

- conferma che la comprova dei requisiti di capacità economica e finanziaria e di capacità tecnica e professionale sarà effettuata solo rispetto al concorrente proposto per l'aggiudicazione, posto che, in questa fase, è sufficiente auto-dichiararne il possesso ai sensi del DPR 445/2000;
- si chiede la cortesia di voler mettere a disposizione di tutti i concorrenti i file editabili di tutti i modelli delle dichiarazioni da rendere;
- conferma che trattasi di un refuso il riferimento al possesso della certificazione "UNI EN ISO 14001:2004 rilasciata da organismo accreditato" contenuto all'interno dell'Allegato 1 – Modello di domanda di partecipazione, in quanto, ai fini del soddisfacimento del requisito di capacità tecnica e professionale di cui all'art. 7.3 lett. d) del Disciplinare di gara, è unicamente richiesto il possesso di una valutazione di conformità del proprio sistema di gestione della qualità alla norma UNI EN ISO 9001:2015 riferita alla specifica attività oggetto dell'appalto.

Risposta:

Si conferma che la comprova dei requisiti di capacità economica e finanziaria e di capacità tecnica e professionale sarà effettuata solo rispetto al concorrente proposto per l'aggiudicazione. In questa fase è sufficiente auto-dichiararne il possesso ai sensi del DPR 445/2000.

Si precisa che i documenti di gara, inseriti in piattaforma telematica, da compilare e ripresentare a cura dell'Operatore Economico firmati digitalmente dal Legale Rappresentante dell'Impresa, non vengono forniti in modalità diversa dal formato pdf.

Non è pertanto possibile richiederli e ottenerli diversamente dal suddetto formato.

Si conferma che trattasi di un refuso il riferimento al possesso della certificazione "UNI EN ISO 14001:2004 rilasciata da organismo accreditato" contenuto all'interno dell'Allegato 1 – Domanda di partecipazione.

Domanda:

Con la presente, a fini della partecipazione alla gara in oggetto, siamo a richiedere i seguenti chiarimenti:

- conferma che, ai fini del soddisfacimento del requisito di capacità economica e finanziaria di cui all'art. 7.2 lett. b) del Disciplinare di gara, il fatturato da considerare sia quello globale di impresa, unico comprovabile mediante la produzione dei bilanci societari;
- conferma che ai fini del soddisfacimento del requisito di capacità tecnica e professionale di cui all'art. 7.2 lett. c) del Disciplinare di gara, a fronte della mancata approvazione del bilancio relativo all'anno 2020, il triennio di riferimento debba essere il 2017-2018-2019;
- conferma che, ai fini del soddisfacimento del requisito di capacità tecnica e professionale di cui all'art. 7.2 lett. c) del Disciplinare di gara, l'importo di 1.100.000,00 IVA esclusa sia da intendersi quale valore complessivo annuale, ottenuto sommando in relazione a ciascun anno del triennio i fatturati di tutti i servizi analoghi indicati.

Risposta:

Si conferma che, ai fini del soddisfacimento del requisito di capacità economica e finanziaria di cui all'art. 7.2 lett. b) del Disciplinare di gara, il fatturato da considerare sia quello globale di impresa. In merito al soddisfacimento del requisito di capacità tecnica e professionale di cui all'art. 7.3 lett. c) del Disciplinare di gara, non si richiede la prodromica approvazione dei bilanci d'esercizio, in quanto il possesso del requisito è dimostrato dall'elencazione analitica dei servizi effettuati nel periodo di riferimento che concorrono al raggiungimento dello stesso, con i relativi dati identificativi di natura soggettiva ed oggettiva.

Il triennio di riferimento come indicato in Lex Specialis all'art. 7.3 lett. c) è il 2018-2019-2020.

Si conferma che l'importo di 1.100.000,00 IVA esclusa sia da intendersi quale valore complessivo annuale, ottenuto sommando in relazione a ciascun anno del triennio i fatturati di tutti i servizi analoghi indicati.

Domanda:

Si chiede di conoscere a quanto ammonta l'importo delle spese contrattuali che saranno a carico dell'APL aggiudicataria.

Risposta:

Si richiama la quantificazione previsionale riportata all'art. 20 del CSA "Spese, Imposte e Tasse".
Si specifica che la quantificazione definitiva verrà effettuata solo in esito alla rendicontazione dei costi necessari alla pubblicazione dell'avviso sui risultati di procedura ai sensi di legge.
Allo stato, le spese per le pubblicazioni del bando e degli estratti prodromiche all'indizione, ai sensi di legge, rinvengono in € 2.196,85 (IVA 22% compresa), giusto quanto dedotto al punto n. 3 del dispositivo della Determinazione n. AEP/39 del 5.05.2021, ritualmente pubblicata sul sito istituzionale di quest'ASP (www.iltrivulzio.it) alla sezione Amministrazione Trasparente.

Il RUP
(Dott.ssa Rossana Coladonato)

Documento firmato digitalmente
ai sensi del D.P.R. n. 445/2000,
del D.Lgs. n. 82/2005 e norme collegate.