

ENTE DI ASSISTENZA PER IL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

PROCEDURA NEGOZIATA, TRAMITE MEPA – RDO, PER L’AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO DI PERSONALE DA ADIBIRE AL LOCALE BAR PRESSO IL DAP E AL CENTRO ESTIVO “LUIGI DAGA” PRESSO LA CASA DI RECLUSIONE DI IS ARENAS ARBUS - SARDEGNA – ANNO 2023 – CIG 9498756D69

RISPOSTE AI QUESITI

1. Le festività infrasettimanali e domenicali saranno rifatturabili separatamente al pari della tariffa ordinaria (costo del lavoro + margine)?

RISCONTRO:

Se le festività infrasettimanali sono godute non sono fatturabili. Se le festività infrasettimanali non sono godute, sono fatturate alla stessa tariffa delle ore ordinarie più il margine di Agenzia. Si precisa che il Bar spaccio del DAP è sempre chiuso il sabato, la domenica e i festivi.

2. Quante sono le risorse oggetto di clausola sociale?

RISCONTRO:

I lavoratori attualmente in forza sono n. 4 e sono presenti solo nella sede del DAP (L.go Luigi Daga, n. 2 -Roma).

3. In merito all'elaborato qualitativo chiediamo se è possibile allegare cv, percorsi formativi e slide e se gli appena indicati concorrono o meno al limite riservato

RISCONTRO:

“La relazione tecnica dovrà essere redatta in un numero massimo di 2 pagine (4 facciate)” (punto 7.2 del Capitolato speciale d'appalto). Non sono previsti altri allegati.

4. In merito all'elaborato qualitativo chiediamo se vi è un carattere, interlinea, formato da rispettare

RISCONTRO:

È richiesto il carattere Times New Roman non inferiore a 11.

5. In merito alla presenza 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

RISCONTRO:

I lavoratori attualmente in forza sono n. 4 e sono presenti solo nella sede del DAP (L.go Luigi Daga, n. 2 -Roma); Mansione: Banconisti; Livello: Categoria 5°; Monte orario settimanale a risorsa: 40 ore Attuale APL: Gi Group S.p.a.

6. 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

RISCONTRO:

Se le festività infrasettimanali sono godute non sono fatturabili. Se le festività infrasettimanali non sono godute, sono fatturate alla stessa tariffa delle ore ordinarie. Si precisa che il Bar spaccio del DAP è sempre chiuso il sabato, la domenica e i festivi;

7. 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.

RISCONTRO:

La procedura in esame è stata indetta per l'affidamento del servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato; pertanto, troverà applicazione la norma di legge ad esso riferibile

8. In ordine al criterio 3 dell'elaborato qualitativo si chiede di meglio specificare cosa si debba intendere per "sorveglianza"

RISCONTRO:

Il termine indicato al Criterio n. 3 è un refuso, si voleva intendere la formazione e l'addestramento.

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

RISCONTRO:

Le risorse interessate dalla clausola sociale sono in possesso della necessaria formazione salute e sicurezza e dei relativi attestati che saranno forniti dall'attuale APL.

10. 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)

RISCONTRO:

Le cause di risoluzione sono quelle indicate tassativamente dal Codice degli appalti. L'art. 33 c. 2 D.lgs 81/15 recita *“rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori”*.

11. In tali fattispecie di affidamento, la responsabilità civile, secondo la normativa di settore è, ex lege, prevista in capo al solo Utilizzatore per quanto concerne i danni arrecati ai terzi dal lavoratore somministrato nell'esercizio delle sue mansioni, intendendosi per terzo qualsiasi soggetto diverso dal lavoratore medesimo (art.35, comma 7, d.lggs.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 qualora imputabili a titolo di dolo e/o colpa. 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). Si chiede conferma che troverà applicazione la disciplina normativa sopra richiamata.

RISCONTRO:

L'art. 35 al comma 7) recita: "L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni", ma è altresì vero che lo stesso articolo al comma 6) specifica che: "Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970". Qualora eventuali contestazioni comunicate al somministratore sulle non corrette modalità operative/lavorative svolte dal somministrato non fossero gestite e prontamente risolte dal somministratore, nel caso di danni causati a terzi dovuti alla non corretta esecuzione del lavoro o ad effettive gravi inadempienze eventualmente segnalate e non risolte, il somministratore potrebbe essere chiamato in causa. È questa una delle motivazioni per cui la stazione appaltante chiede che l'Agenzia abbia, un'idonea assicurazione che le copra in tal senso.

12. FORMAZIONE SICUREZZA - 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.

RISCONTRO:

Per il presente appalto il somministratore informerà i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al d.lgs. 81/2008.

13. Con riferimento al criterio di valutazione riportato nell'art 7.2 "Attività formativa di sorveglianza" e nell'art. 9.1 (criterio 3) "Attività formativa e di sorveglianza", al fine di consentire ai concorrenti la formulazione di un'offerta tecnica rispondente alle richieste della Stazione Appaltante si chiede cortesemente se si tratta di un refuso e di esplicitare cosa si intenda per "attività di sorveglianza" con riferimento alla formazione del personale somministrato.

RISCONTRO:

Il termine indicato al Criterio n. 3 è un refuso, si voleva intendere la formazione e l'addestramento.

14. Si chiede di specificare se per CCNL Alberghi minori si intende il CCNL PUBBLICI ESERCIZI MINORI (CONFCOMMERCIO) cod. CNEL H05Y

Livello IV: minimo €1.034,39 + contingenza € 524,64 TOT € 1559,03

Livello V: minimo € 936,87 + contingenza € 522,09 TOT € 1458,96

O

ALBERGHI DIURNI (CONFESERCENTI) cod. CNEL H05B

Livello IV: minimo €1037,75 + contingenza € 524,94 TOT € 1562,69

Livello V: minimo € 939,97+ contingenza € 522,37 TOT € 1462,34

RISCONTRO:

Per CCNL Alberghi minori s'intende quello riferito ai Pubblici esercizi minori (Confcommercio)

15. Per quanto attiene il Centro Estivo "Luigi Daga", si chiede di specificare come sarà distribuito il monte ore presunto di n. 2520 atteso che lo stesso comprende i cui n.1 con livello retributivo IV e n.4 con livello retributivo. Diversamente non ci è possibile ottenere un'esatta ripartizione dei costi del lavoro.

RISCONTRO:

Per il Centro Estivo le ore della risorsa IV liv sono 432 la differenza n.ore 2088 sono relativi a risorse del V livello.

16. CLAUSOLA SOCIALE. Chiediamo se prevista e, in caso affermativo, i livelli delle risorse in essere nonché il nominativo dell'ApL attualmente fornitrice.

RISCONTRO:

la Clausola sociale è prevista come da art.12 del Capitolato speciale. I lavoratori attualmente in forza sono n. 4 e sono presenti solo nella sede del DAP (L.go Luigi Daga, n. 2 -Roma); Mansione: Banconisti; Livello: Categoria 5°; Monte orario settimanale a risorsa: 40 ore Attuale APL: Gi Group S.p.a.

17. Art. 17 – Polizza assicurativa. si chiede di circoscrivere la responsabilità per danni a persone e cose al solo personale di staff e non anche a quello somministrato atteso che l'art. 35 comma 7 del D. Lgs 81/2015 stabilisce che *"L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni"* così come l'art. 30 del D. Lgs 81/2015 attribuisce potere direttivo e di controllo in capo all'utilizzatore. 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).

RISCONTRO:

L'art. 35 al comma 7) recita: *"L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni"*, ma è altresì vero che lo stesso articolo al comma 6) specifica che: *"Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970"*. Qualora eventuali contestazioni comunicate al somministratore sulle non corrette modalità operative/lavorative svolte dal somministrato non fossero gestite e prontamente risolte dal somministratore, nel caso di danni causati a terzi dovuti alla non corretta esecuzione del lavoro o ad effettive gravi inadempienze eventualmente segnalate e non risolte, il somministratore potrebbe essere chiamato in causa. È questa una delle motivazioni per cui

la stazione appaltante chiede che l'Agenzia abbia, un'idonea assicurazione che le copra in tal senso. Si conferma che troveranno applicazione le coperture assicurative già in essere ma l'Agenzia s'impegna a trasmettere all'Ente, prima dell'inizio del servizio, copia delle polizze suddette, relative al proprio Personale operante nell'ambito del presente contratto che dovranno riportare nel novero dei beneficiari anche l'Ente.

18. In ordine ad eventuali pretese risarcitorie legate all'adempimento del contratto tra agenzia e committente, si invita a specificare che, al di fuori dei casi di dolo o colpa grave, 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.

RISCONTRO:

Si conferma.

19. Con riferimento ai Criteri di valutazione dell'Offerta tecnica di cui all'art. 9.1 del Capitolato Speciale e in particolare con riguardo al criterio riportato in tabella al punto 3: "ATTIVITA' FORMATIVA E DI SORVEGLIANZA", si chiede di specificare, ai fini di un'adeguata formulazione dell'Offerta, a quali tipologie di attività e di corsi si faccia riferimento.

RISCONTRO:

Il termine indicato al Criterio n. 3 è un refuso, si voleva intendere la formazione e l'addestramento.

20. Si chiede di specificare se l'Offerta Tecnica debba essere formulata avendo riguardo ad un numero predeterminato di pagine che si chiede eventualmente di specificare.

RISCONTRO:

"La relazione tecnica dovrà essere redatta in un numero massimo di 2 pagine (4 facciate)" (punto 7.2 del Capitolato speciale d'appalto)

21. Con riferimento al rispetto della "Clausola Sociale" di cui all'art. 12 del Capitolato Speciale, al fine di permettere agli operatori economici le migliori valutazioni, si chiede a codesta spett.le Stazione Appaltante di comunicare: l'attuale gestore del servizio, il numero dei lavoratori somministrati attualmente attivi con le relative mansioni, la durata/scadenza dei contratti attualmente in essere e se i lavoratori sono assunti a tempo indeterminato dall'attuale gestore, quant'altro possa risultare utile per tali valutazioni.

RISCONTRO:

L'attuale gestore è Gi Group S.p.a., i lavoratori attualmente in forza sono n. 4 e sono presenti solo nella sede del DAP (L.go Luigi Daga, n. 2 -Roma); Mansione: Banconisti; I contratti attualmente in essere sono a tempo determinato e la scadenza è il 31/12/2022.

22. Con riferimento alla previsione di cui all'Art. 12 del Capitolato Speciale secondo cui "L'Ente si riserva il diritto di richiedere all'Agenzia, per comprovati motivi, di sostituire il Personale ritenuto inidoneo al servizio con altro Personale, senza che ciò possa costituire motivo di richiesta di ulteriori compensi oltre a quelli pattuiti" si precisa che la sostituzione del lavoratore sarà possibile

esclusivamente nel corso del periodo di prova ovvero per sopravvenuta giusta causa di recesso e che l'eventuale interruzione della missione per differenti casistiche non potrà comportare l'automatica risoluzione del contratto e non solleverà l'Amministrazione Aggiudicatrice dall'obbligo di rimborsare al contraente aggiudicatario quanto sostenuto per il singolo contratto di prestazione di lavoro in essere e fino alla naturale scadenza, in quanto dovuto per legge e per contratto collettivo applicato (art. 45 CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro e art. 33, comma 2 D. Lgs. n. 81/2015). Si chiede pertanto conferma dell'applicazione della richiamata disciplina.

RISCONTRO:

Le sostituzioni avverranno per malattia, per assenza giustificata, per comprovati motivi (giusta causa -provvedimenti disciplinari). Il concetto di inidoneità al servizio è esplicitato dal periodo successivo *“L’Ente comunicherà tempestivamente e per iscritto all’Agenzia gli elementi conoscitivi utili alla eventuale contestazione di addebito disciplinare a carico del lavoratore inadempiente compreso lo scorretto uso dei DPI forniti”*

23. Con riferimento alle previsioni di cui all'art. 15 del Capitolato Speciale secondo cui *“L’Agenzia fornitrice si obbliga a effettuare informazione e formazione professionale di base dei lavoratori ai sensi del D. Lgs. N.81/2008 e ss.mm.ii. e ad informare i prestatori di lavoro somministrati di tutti i rischi connessi all’attività che il prestatore stesso svolgerà presso l’Ente. L’Ente a sua volta fornirà ai lavoratori somministrati i Dispositivi di Protezione individuale (D.P.I.) volti a salvaguardare la persona dai rischi per la salute e la sicurezza.”* e alla previsione di cui all'art. 12 del Capitolato Speciale (*“L’Ente informerà l’Agenzia dei rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori connessi allo svolgimento delle mansioni alle quali saranno adibiti, consegnando i necessari D.P.I.”*) 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 generale e specifica siano oneri a carico dell'azienda utilizzatrice, anche in un'ottica di maggior tutela per codesto Ente, unico soggetto in grado di conoscere nello specifico gli effettivi livelli di rischio della mansione svolta e di conseguenza garantire il rispetto della compliance in materia formativa. Si chiede inoltre di confermare che anche l'addestramento, in quanto complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro che ai sensi dell'art. 37 co. 5 D.Lgs. 81/2008 *“viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro”*, sia onere in capo a Codesta Amministrazione.

RISCONTRO:

Per il presente appalto il somministratore informerà i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al d.lgs. 81/2008.

24. Con riferimento all'obbligo di cui all'art. 15, lettera g) del Capitolato Speciale di trasmettere all'Ente copia del contratto sottoscritto tra l'Agenzia e il prestatore si chiede a Codesta Stazione Appaltante che la suddetta documentazione potrà essere fornita, nel rispetto della normativa in materia di privacy e data protection oscurata nei dati particolari e non necessari, ciò al fine di ridurre al minimo il flusso di informazioni effettivamente necessarie, evitando che siano trattati dati superflui ed eccessivi.

RISCONTRO:

Si conferma

25. Con riferimento agli obblighi di riservatezza e segretezza di cui all'art. 15 del Capitolato Speciale si chiede di confermare che in considerazione della previsione di cui all'art. 30 D. Lgs. 81/2015 (“Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore”) sarà onere dell'azienda utilizzatrice vigilare sul rispetto delle norme sulla tutela della riservatezza da parte dei lavoratori somministrati, rimanendo in carico al somministratore solamente un onere di tipo informativo.

RISCONTRO:

Si conferma.

26. Con riferimento alle previsioni di cui all' Art. 17 – Polizza assicurativa del Capitolato Speciale si chiede di confermare che la copertura richiesta si riferisca ai danni cagionati dai dipendenti diretti del somministratore, in considerazione della previsione di cui all'art. 35, comma 7 d. lgs. 81/15 che precisa che nell'ambito del servizio di somministrazione la responsabilità civile, è, ex lege, prevista in capo al solo Utilizzatore in relazione ai danni cagionati a terzi da parte del lavoratore somministrato nell'esercizio delle sue mansioni, intendendosi per terzo qualsiasi soggetto diverso dal lavoratore medesimo. Si chiede inoltre di confermare che troveranno applicazione le coperture assicurative già in essere anche in considerazione del fatto che le pubbliche amministrazioni non possono procedere con una distribuzione differente degli oneri risarcitori (ex art. 35, comma 7 d. lgs. 81/15) e, conseguentemente non possono richiedere alle APL la stipula di polizze assicurative con coperture diverse e/o più ampie, rispetto a quelle già in loro possesso (cfr. Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007). Si chiede infine di confermare che ai fini della comprova della sussistenza della copertura assicurativa verrà considerato valido anche il certificato di assicurazione che costante giurisprudenza e ha confermato essere sufficiente a comprovare l'esistenza della polizza assicurativa. (Civ., Sez. I, 20 marzo 1990, n. 2322, Cass. Civ., Sez. III, 08 maggio 2006, n. 10504, Corte d'appello Catania sez. II, 25 maggio 2022, n. 1109).

RISCONTRO:

L'art. 35 al comma 7) recita: “L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni”, ma è altresì vero che lo stesso articolo al comma 6) specifica che: “Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970”. Qualora eventuali contestazioni comunicate al somministratore sulle non corrette modalità operative/lavorative svolte dal somministrato non fossero gestite e prontamente risolte dal somministratore, nel caso di danni causati a terzi dovuti alla non corretta esecuzione del lavoro o ad effettive gravi inadempienze eventualmente segnalate e non risolte, il somministratore potrebbe essere chiamato in causa. È questa una delle motivazioni per cui la stazione appaltante chiede che l'Agenzia abbia, un'idonea assicurazione che le copra in tal senso.

Si conferma che troveranno applicazione le coperture assicurative già in essere ma l'Agenzia s'impegna a trasmettere all'Ente, prima dell'inizio del servizio, copia delle polizze suddette, relative al proprio Personale operante nell'ambito del presente contratto che dovranno riportare nel novero dei beneficiari anche l'Ente.