



**SiLEA**  
**VALORIZZIAMO RISORSE**



Silea S.p.A.

Individuazione di una Agenzia per il Lavoro a cui affidare, mediante sottoscrizione di Accordo Quadro con un unico operatore, il servizio di somministrazione lavoro a tempo determinato

Informazioni sulla gara	
ID	200
Tipologia di gara:	Procedura aperta
Criterio di valutazione:	Economicamente più vantaggiosa
CPV:	79611000-0
Protocollo:	14619
CIG:	8819126CFE
Tipo di fornitura:	Servizi
Atto di riferimento:	Verbale del C. di A. del 24/06/2021
RUP:	Pietro Antonio D'Alema
Responsabile dell'esecuzione del contratto:	Giordano Panseri
Stato:	Aggiudicata
Soggetto aggiudicatore:	Silea S.p.A.
Centro di costo:	Ufficio Gare Appalti
Destinatario fornitura/servizio:	Direzione Generale
Aggiudicatario:	Randstad Italia s.p.a.
Importo di aggiudicazione comprensivo degli oneri:	1.236.250,00 €
Data di aggiudicazione:	08 ottobre 2021

Importi e oneri	
Importo complessivo a base d'asta:	1.250.000,00 €
Importo, al netto di oneri, soggetto a ribasso:	1.250.000,00 €
Oneri:	0,00 €
Importo contributo ANAC:	140,00 €
Garanzia fideiussoria:	10.000,00 €

Criteri punteggio documentazione economica	
Nome criterio/sub-criterio	Punteggio massimo attribuibile
Offerta economica	
offerta economica	30.00
Totale criterio	30.00
<b>Totale</b>	<b>30.00</b>

Date pubblicazione e scadenza	
Data inizio partecipazione:	12 luglio 2021 10:00:00
Termine ultimo per la presentazione di quesiti:	23 agosto 2021 12:00:00
Data scadenza:	27 agosto 2021 12:00:00

Documenti richiesti ai partecipanti - Documentazione amministrativa
DGUE
Domanda di partecipazione
Autocertificazione
Documento di Identità
Contributo ANAC
Cauzione - Fidejussione
Eventuali documenti integrativi
Passoe
Visura Camerale
Iscrizione Albo agenzie per il lavoro
Certificazione ISO 9001:2015 e ISO 9000:2008

Documenti richiesti ai partecipanti - Offerta economica
Offerta economica
Autocertificazione autenticità marca da bollo
Eventuali documenti integrativi

Documentazione gara
Disciplinare di gara
ALL A - BANDO GUJE
ALL B - CAPITOLATO SPECIALE DI APPALTO
ALL C - SCHEMA CONTRATTO
ALL 1 - DOMANDA DI PARTECIPAZIONE
ALL 2 - DGUE
ALL 3 - SCHEMA OFFERTA
ALL 4 - TABELLA COSTI ORARI

Chiarimenti	
Domanda	Risposta
<p>Egr. Dott. Pietro Antonio D'Alema, in riferimento alla procedura di gara, siamo a sottoporLe i seguenti chiarimenti: 1) in merito alle festività infrasettimanali, così come per quelle cadenti di domenica, chiediamo conferma se potranno essere fatturate separatamente; 2) in merito all'applicazione della clausola sociale, chiediamo di poter conoscere il numero delle risorse somministrate, suddivise per mansione e livello di inquadramento; 3) in riferimento alla relazione tecnica, vorremmo sapere se la copertina e l'indice, rientrano nel limite delle 15 pagine; 4) in riferimento al requisito di capacità economica e finanziaria, non essendo stato approvato il bilancio 2020, chiediamo conferma se si possa far riferimento al triennio 2017 - 2019; 5) stante l'indiscussa facoltà di recesso spettante all'Ente, chiediamo 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. 81/15). Restando in attesa di ricevere un Suo gentile riscontro Cordialmente salutiamo</p>	<p>1) le festività infrasettimanali, così come quelle cadenti in domenica, potranno essere fatturate separatamente con applicazione del moltiplicatore; 2) si veda risposta a quesito già pubblicato; 3) la copertina e l'indice non rientrano nel limite delle 15 pagine; 4) si conferma; 5) si veda risposta a quesito già pubblicato.</p>
Domanda	Risposta
<p>on riferimento alla previsione di cui all'art. 4, del Capitolato si chiede in considerazione del fatto che il capitolato medesimo prevede che Silea osserverà gli obblighi di informazione e formazione nei confronti dei lavoratori somministrati, che la formazione parte specifica sia onere in capo all'azienda utilizzatrice. Considerato che con il contratto di somministrazione, il lavoratore ai sensi dell'art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015 è computato nell'organico dell'Utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro e che ai sensi dell'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/15 tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore/datore di lavoro si chiede conferma che la formazione specifica sia onere 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. 81/08 «iene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro» , sia onere in capo a Codesta Amministrazione</p>	<p>L'addestramento e la formazione specifica per la sicurezza viene svolta da Silea SpA. La formazione generale viene svolta dall'Agenzia.</p>
Domanda	Risposta
<p>Con riferimento alla previsione di cui all'art.7 del capitolato di gara nella parte in cui si precisa che l'assenza pari o superiore a 4 giorni comporterà la risoluzione del contratto del sostituto ovvero che la sostituzione potrà essere richiesta anche superato il periodo di prova si precisa che, in relatà, la sostituzione del lavoratore sarà possibile nel corso del periodo di prova ovvero per giusta causa di recesso: al di fuori di tali ipotesi la richiesta di sostituzione, non potrà comportare l'automatica risoluzione del contratto e non solleverà l'Amministrazione Aggudicatrice 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 dovute per legge e per contratto collettivo applicato (art. 33, comma 2 d. lgs. 81/15 e art. 45 CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro).</p>	<p>si ribadisce quanto contenuto nell'art. 7 del Capitolato Speciale di appalto, primo periodo, nonché il rispetto da parte di Silea SpA dell'art. 45 del CCNL, tenuto conto che è considerata giusta causa l'assenza ingiustificata pari o superiore a 4 (quattro) giorni di calendario</p>
Domanda	Risposta
	<p>L'attuale gestore è l'Agenzia ADECCO SpA; il numero dei lavoratori somministrati è pari a 3; mansioni: vedi elenco;</p>

<p>Con riferimento all'art. 9 del Capitolato di gara si chiede a Codesta Stazione Appaltante di conoscere: - l'attuale gestore, - il numero dei lavoratori somministrati ; - le mansioni con le quali li stessi sono assunti - se li stessi sono o meno assunti a tempo indeterminato da parte dell'agenzia per il lavoro - l'anzianità di servizio maturata dai lavoratori somministrati presso codesta Amministrazione; - se sono in possesso degli attestati relativi alla formazione generale e specifica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.</p>	<p>non vi sono assunti a tempo indeterminato; anzianità: vedi elenco; si conferma Data inizio Data fine CCNL/livello N° lavoratori 11/07/2021 10/08/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./2B Livello 2B 1 01/06/2021 31/08/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./1A Livello 1A 1 15/03/2021 15/09/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./4B Livello 4B 1 15/03/2021 15/09/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./3B Livello 3B 1 15/03/2021 15/09/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./3B Livello 3B 1 15/03/2021 15/09/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./3B Livello 3B 1 15/03/2021 15/09/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./3B Livello 3B 1 15/03/2021 15/09/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./3B Livello 3B 1 21/06/2021 21/09/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./4B Livello 4B 1 01/05/2021 30/09/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./1A Livello 1A 1 14/06/2021 30/09/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./1A Livello 1A 1 01/10/2020 30/09/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./2B Livello 2B 1 01/10/2020 30/09/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./2B Livello 2B 1 01/10/2020 30/09/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./1A Livello 1A 1 01/10/2020 30/09/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./1A Livello 1A 1 01/10/2020 30/09/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./2B Livello 2B 1 01/10/2020 30/09/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./3B Livello 3B 1 02/11/2020 31/10/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./4B Livello 4B 1 03/05/2021 03/11/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./5B Livello 5B 1 09/11/2020 08/11/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./4B Livello 4B 1 17/05/2021 17/11/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./4B Livello 4B 1 01/12/2020 30/11/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./3B Livello 3B 1 01/12/2020 30/11/2021 Federambiente - Serv. pubbl. - Igiene ambientale az.municip./5B Livello 5B 1</p>
--	---

Domanda	Risposta
<p>Con riferimento al punto B.2 delle chiamate tecniche relativo a "referenze ed esperienze almeno di durata annuale con aziende del settore utilities" si chiede di confermare che il periodo da prendere come riferimento sia l'ultimo triennio ovvero 2018-2020</p>	<p>Si precisa che il periodo da prendere come riferimento è l'ultimo quinquennio (2016/2020).</p>

Domanda	Risposta
<p>1) Sul costo del lavoro Si segnala che ad una prima analisi della legge di gara, risultano importanti scostamenti (es. divisore orario, contribuzione inps, contributi formatemp ed ebitemp, giornate di ferie ed ex festività, etc.).tra il costo del lavoro individuato da codesto spett.le Ente e l'effettivo costo del lavoro previsto da normativa vigente per le Agenzie per il lavoro A Tal proposito si sottolinea che la corretta quantificazione del costo del lavoro risponde alla necessità, da un lato, di garantire la par condicio dei concorrenti consentendo loro di formulare un'offerta a parità di condizioni e, dall'altro, di consentire a codesta spett.le Stazione Appaltante di individuare l'offerta effettivamente migliore, come rilevato da diverse circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica; in particolare: • Circolare numero 9/2007: "Per quanto concerne il costo del personale in somministrazione occorre evidenziare la necessità che le amministrazioni procedano ad una sua esatta individuazione nella fase precedente alla stipula del contratto con l'agenzia di somministrazione. Ciò in quanto tale elemento costituisce il parametro indispensabile ad una corretta valutazione economica delle offerte presentate, ma anche al fine di circoscrivere la scelta fra quelle agenzie che sono effettivamente in grado di fornire il servizio richiesto senza pregiudizio per i lavoratori somministrati". • Circolare numero 2/2007: "L'obbligazione della corresponsione del trattamento economico grava sull'Agenzia di somministrazione e non sull'amministrazione utilizzatrice ma la quantificazione esatta dei costi costituisce un parametro di riferimento essenziale per valutare le offerte presentate dalle Agenzie. Le PP.AA., pertanto, devono predisporre i propri capitolati sulla base dell'analisi delle proprie</p>	

<p>necessità e fabbisogni, avendo cura di definire con attenzione ed in dettaglio il costo del lavoro del personale somministrato, tenendo conto dei rinnovi contrattuali nonché dei costi previdenziali e dei fondi per la formazione". Inoltre, la necessità di indicare e quantificare esattamente il costo del lavoro, si evince anche dall'art. 86, co. 3-bis del Codice degli Appalti: "Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture". • Sul profilo è intervenuta l'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture (AVCP), anche al fine di evitare la formulazione di offerte poco chiare e trasparenti. Sul punto, si veda, tra le tante pronunce, il Parere numero 56/2010: "I concorrenti avevano inserito voci inerenti il corrispettivo di agenzia nei costi di retribuzione dei lavoratori con la "finalità di voler mantenere bassa la quotazione di agenzia su cui veniva attribuito il punteggio, così alterando la par condicio dei partecipanti", con la paradossale conseguenza, comunque, che il punteggio più alto, stante il ruolo decisivo svolto per la sua attribuzione dal minor costo di agenzia offerto, sarebbe stato attribuito ad agenzie che avevano offerto un prezzo orario (comprensivo di costo del lavoro e margine di agenzia) complessivamente più alto". A tal fine si chiede cortese conferma che, ferma la tariffa derivante dall'applicazione del moltiplicatore offerto ai costi del lavoro indicati nella legge di gara, in fase di esecuzione del servizio e fatturazione vi sarà evidenza della corretta scomposizione/indicazione tra costo del lavoro previsto da normativa vigente per le Agenzie per il lavoro e margine di agenzia"</p>	<p>si conferma</p>
Domanda	Risposta
<p>2) Sulla c.d. Clausola Sociale. L'art. 31 del CCNL per la Categoria Agenzie per il Lavoro prescrive l'applicazione della c.d. Clausola Sociale, ovvero che in caso di cessazione di appalti pubblici nei quali l'Ente appaltante proceda ad una nuova aggiudicazione ad Agenzia anche diversa dalla precedente, l'Agenzia aggiudicataria è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente con i numeri richiesti dal bando e per tutta la durata dello stesso. Anche l'art. 50 del D.lgs. 50/20216 e ss.mm.ii. prevede l'applicazione della clausola sociale indipendentemente dal fatto che l'appaltatore "uscente" sia o meno una Agenzia per il lavoro. Sulla base di tali obblighi, si chiede cortesemente di conoscere: - Il numero dei lavoratori oggi attivi con contratto di somministrazione, - L'inquadramento di tali lavoratori, con evidenza dei profili professionali e delle mansioni, - La tipologia contrattuale (contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato) di tali lavoratori, - In caso di contratto di somministrazione a tempo indeterminato, la data di assunzione o trasformazione (da tempo determinato a tempo indeterminato), - La durata media delle missioni attivate in somministrazione negli ultimi 36 mesi - La conferma che tale personale sia già formato ed istruito ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 oltre che idoneo alla mansione e - L'attuale fornitore. L'obbligo alla pubblicazione/rilascio di tali informazioni trova ampia sponda anche nel parere n. 2703/2018 del 21.11.2018 del Consiglio di Stato sulle linee Guida ANAC relative alla clausola sociale. Nel predetto parere il Consiglio di Stato ha avuto modo di ribadire con forza che "l'effettivo temperamento della libertà di impresa con il diritto al lavoro ad avviso della Commissione richiede l'eliminazione di un'asimmetria informativa fra i potenziali imprenditori entranti, l'imprenditore entrante e l'imprenditore uscente, che è titolare, nell'ambito che interessa, di una posizione dominante, o comunque di vantaggio informativo, della quale occorre prevenire il possibile abuso al fine di evitare fenomeni di azzardo morale. In termini economici, infatti, l'imprenditore che già gestisce il servizio da affidare è necessariamente in possesso di tutte le informazioni sul numero degli addetti che impiega e sui relativi costi, ovvero delle informazioni che gli esterni non conoscono, e che però sono loro necessarie per concorrere alla gara con un'offerta sostenibile. Ad avviso della Commissione, applicare in modo effettivo la clausola sociale postula che la descritta asimmetria informativa venga eliminata". Pertanto, vista la vincolatività della clausola sociale, le informazioni appena richieste risultano imprescindibili sia per formulare adeguatamente l'offerta economica, sia per garantire il rispetto del principio fondamentale della par condicio concorrentium, nonché il rispetto della buona fede e</p>	<p>si veda risposta a quesito già pubblicato</p>

<p>correttezza (art. 1375 e 1175 del Codice Civile) poiché, diversamente, il fornitore attuale godrebbe di un indubbio vantaggio rispetto agli altri partecipanti alla procedura in quanto unico concorrente in possesso di tali informazioni. Infatti, come sancito dal Consiglio di Stato nel succitato parere "Potrebbe poi trattarsi, e sarà la regola per la maggior parte di esse, di informazioni di cui è in possesso solo l'imprenditore uscente: per questi dati, è rintracciabile nel sistema un obbligo di renderli noti che prescinde da specifiche previsioni contrattuali. (...) consente di individuare obblighi di informazione e di protezione non solo nei confronti della controparte, ovvero della stazione appaltante, ma anche di terzi qualificati. E' pertanto possibile ricavare un obbligo dell'impresa uscente direttamente nei confronti dei terzi interessati sussumendolo nella nota categoria generale degli obblighi di protezione nei confronti di terzi". Peraltro, qualora la Stazione Appaltante non fosse in possesso delle informazioni richieste dalla Scrivente, ben potrà richiederle al fornitore uscente che sarà obbligato a rilasciarle anche alla luce del fatto che si tratta "di obblighi per i quali è configurabile anche una specifica sanzione, dato che il loro ingiustificato inadempimento potrebbe integrare gli estremi del grave illecito professionale di cui all'art. 80 comma 5 lettera c) del Codice dei contratti, e comunque essere valutato ai fini di un'esclusione dall'elenco degli imprenditori invitati alla gara"( cfr. parere n. 2703/2018 del 21.11.2018 del Consiglio di Stato sulle linee Guida ANAC relative alla clausola sociale).</p>	
<p align="center"><b>Domanda</b></p>	<p align="center"><b>Risposta</b></p>
<p>3) Sulle festività infrasettimanali. Si chiede cortese conferma che le festività infrasettimanali (godute e non), rientrando tra le voci di costo previste da normativa vigente, se e quando si verificheranno, saranno fatturate a parte con applicazione del moltiplicatore.</p>	<p>si conferma</p>
<p align="center"><b>Domanda</b></p>	<p align="center"><b>Risposta</b></p>
<p>4) Sui buoni pasto. Con riferimento ai buoni pasto previsti all'art. 6 del Capitolato di gara che prevede che "i buoni pasto saranno corrisposti da Silea" si precisa che il buono pasto avendo natura assistenziale e non retributiva, non concorre alla formazione del reddito (e quindi del trattamento economico complessivo) nel caso in cui non superi l'importo fisso e determinato da normativa vigente (Euro 8 in caso di buoni pasto elettronici). Pertanto, qualora il valore del buono pasto superi la soglia di cui sopra concorre alla formazione del reddito del lavoratore ed entra a far parte, per disposizione di legge, nella componente retributiva del compenso del dipendente. Ne consegue che qualsiasi incremento del valore dei ticket oltre la soglia di esenzione, sarà comunicata all'Agenzia e sarà soggetta a contributi e tasse che verranno rimborsati da codesta Stazione Appaltante.</p>	<p>Il valore del buono di Silea SpA è pari ad Euro 9,10. La contribuzione eccedente gli 8 euro è a carico dell'Agenzia.</p>
<p align="center"><b>Domanda</b></p>	<p align="center"><b>Risposta</b></p>
<p>6) Sull'interruzione del Contratto. Premesso che gli artt. 45 e 46 del CCNL Agenzie per il Lavoro prevedono solo determinate ipotesi di interruzione/risoluzione della missione lavorativa (giusta causa e mancato superamento del periodo di prova), si chiede cortese conferma che in caso di interruzione/risoluzione della missione al di fuori delle ipotesi ivi indicate in detti articoli (quindi anche nelle varie ipotesi di risoluzione e recesso contrattuale previste da Legge di gara), i contratti di somministrazione di lavoro si concluderanno comunque alla loro scadenza naturale o comunque verranno regolarmente retribuite le relative prestazioni, anche alla luce del fatto che l'art. 33, co. 2, del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che: "con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di ... rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori".</p>	<p>si veda risposta a quesito già pubblicato</p>
<p align="center"><b>Domanda</b></p>	<p align="center"><b>Risposta</b></p>
<p>5) Sulla salute e sicurezza. Si segnala che il contratto di somministrazione di lavoro e quello di appalto sono due istituti contrattuali distinti tra loro quanto a natura e normativa applicabile, di seguito i riferimenti normativi: Somministrazione: artt. 30-40 del D.Lgs. n. 81/2015; Appalto: art. 1655 c.c.. In particolare: APPALTO Con il contratto di appalto di servizi un'impresa (committente) incarica un'altra (appaltatrice) di svolgere una serie di attività con gestione a proprio rischio e con propria organizzazione di mezzi (art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003). I lavoratori impiegati nell'appalto sono – formalmente e sostanzialmente – dipendenti</p>	

dell'impresa appaltatrice, unico soggetto che può (pena l'illegittimità dell'appalto stesso) esercitare il potere direttivo e di controllo sui medesimi. In caso d'appalto l'impresa appaltatrice risponde della corretta e puntuale esecuzione del servizio ed è responsabile di garantire adeguate misure di prevenzione e protezione dei suoi lavoratori.

**SOMMINISTRAZIONE** Il rapporto che intercorre tra Agenzia per il Lavoro e Utilizzatore non può in nessun modo essere considerato o equiparato per analogia al contratto d'appalto/opera. In effetti, con il contratto di somministrazione l'Agenzia per il Lavoro fornisce lavoratori in somministrazione all'Utilizzatore ma non svolge lavori/servizi alcuno all'interno dei suoi locali e i mezzi utilizzati dal singolo lavoratore non possono che essere quelli forniti dall'utilizzatore (anche per quanto previsto in merito alla direzione e controllo oltre che per quanto relativo alla sicurezza). Più analiticamente: - per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore (art. 30, co. 1, del D.Lgs. n. 81/2015); - in caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro (art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015); - l'utilizzatore osserva nei confronti del prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi (art. 35, co. 4, del D.Lgs. n. 81/2015). - Nell'ipotesi di prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore/datore di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento agli artt. 26 e 37). Ad ulteriore conferma di quanto sopra, sul tema, si riporta quanto autorevolmente segnalato dall'Associazione Italiana Imprese Esperte in Sicurezza sul Lavoro e Ambiente: "la cosa che emerge subito e desta perplessità è l'attribuzione di obblighi prevenzionistici assolutamente essenziali per la prevenzione di infortuni e malattie professionali (la formazione, l'informazione e l'addestramento) ad un soggetto giuridico (l'Agenzia di lavoro) che non ha poteri rispetto al luogo in cui si svolge la prestazione del lavoratore (l'azienda dell'impresa utilizzatrice); ciò è in contrasto con la logica stessa della valutazione dei rischi che richiede la programmazione, la realizzazione e il miglioramento delle misure di prevenzione consequenziali alla valutazione dei rischi da parte dell'impresa nella cui organizzazione il soggetto lavori (valutazione che è obbligo del datore di lavoro in senso prevenzionistico, inteso come responsabile dell'organizzazione in cui il lavoratore svolge la sua attività, come da previsione dell'articolo 2, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 81/2008). ... spetterà comunque al datore di lavoro dell'impresa utilizzatrice assicurarsi che il percorso formativo realizzato dal somministratore sia coerente con i rischi "specifici" dell'azienda che ospita il lavoratore e non risulti carente rispetto ad alcuni di essi (circostanza che è molto frequentemente oggetto di valutazione e accertamento in sede di giudizio infortunistico e spesso a fondamento della condanna del soggetto obbligato alla valutazione dei rischi e alla formazione), senza potere, in difetto, addurre la mancata ottemperanza di tale obbligo da parte del datore di lavoro dell'Agenzia. ... Analoga conclusione valga anche rispetto alle attività di addestramento, particolarmente importanti in materia di prevenzione di infortuni e malattie, che secondo quanto disposto dall'articolo 37, commi 4 e 5, del d.lgs. n. 81/2008, vanno effettuate al momento dell'inizio dell'utilizzazione, da "persona esperta" e necessariamente "sul luogo di lavoro". E' chiaro che una attività di addestramento svolta in un luogo diverso (presumibilmente presso il somministratore o soggetti formativi di cui questo si avvalga per l'addestramento) da quello in cui il lavoratore opererà e/o su una attrezzatura diversa da quella che il lavoratore dovrà usare presso l'utilizzatore non solo non è conforme a quanto nella vigente legislazione (il citato articolo 37, commi 4 e 5, del d.lgs. n. 81/2008) ma soprattutto rischia di essere gravemente inefficace in termini prevenzionistici aggravando il rischio infortunistico e, allo stesso modo, esponendo il datore di lavoro utilizzatore a possibili contestazioni giudiziali in caso di infortunio" (cfr. <https://www.aiesil.it/la-salute-sicurezza-nella-somministrazione-lavoro-disciplinante-criticita/>). Alla luce di quanto sopra si chiede conferma che, conformemente all'art. 6.10 del Capitolato di gara che prevede che "Silea SpA osserverà nei confronti del prestatore di lavoro tutti gli obblighi di protezione, informazione e formazione, connessi all'attività lavorativa, in conformità a quanto previsto dal Decreto legislativo successive modificazioni", saranno a carico dell'aggiudicatario solo ed esclusivamente gli

si veda risposta a quesito già pubblicato

<p>obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte generale, restando in capo all'Utilizzatore tutti gli obblighi di formazione sicurezza, parte speciale, addestramento e sorveglianza sanitaria, come anche previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, nonché tutte le relative responsabilità.</p>	
Domanda	Risposta
<p>OGGETTO: GARA A PROCEDURA APERTA PER IL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO Con riferimento alla gara in oggetto, chiediamo alcuni chiarimenti in merito a quanto descritto nella Documentazione di gara: Capitolato Art. 9 – Clausola Sociale Chiediamo di conoscere, ai fini dell'applicazione della "clausola sociale" 1. l'attuale numero di lavoratori con il contratto di somministrazione; 2. Se sono contratti a tempo determinato o indeterminato e il numero di lavoratori per ognuno delle due tipologie contrattuali 3. l'attuale fornitore; 4. le mansioni a cui verranno adibiti i lavoratori somministrati 5. Eventuali agevolazioni contributive in dote ai lavoratori e riconosciute all'Ente Capitolato Art. 15 Con riferimento al suddetto Articolo, relativo alla polizza assicurativa e più in generale in tema di responsabilità civile, si chiede conferma che le uniche responsabilità addebitabili all'Agenzia sono quelle riconducibile ai danni causati dai lavoratori diretti. Circa i somministrati, infatti, si precisa che ai sensi dell'art. 35, comma 7 d. Lgs. 81/2015 "L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni." . Si precisa altresì che in considerazione del fatto che il lavoratore somministrato agisce sotto il diretto controllo dell'azienda utilizzatrice e, pertanto, alcun danno potrà essere addebitato al contraente aggiudicatario. Si chiede quindi conferma che eventuali responsabilità civile dell'agenzia aggiudicataria e quindi la copertura assicurativa richiesta si riferisca solo ed esclusivamente ad eventuali danni direttamente imputabili ai dipendenti diretti dell'aggiudicatario e non anche a quelli causati dai lavori somministrati, come da normativa vigente Capitolato Art. 22 – Facoltà di recesso Segnaliamo che non potendo sottoporre il Contratto di lavoro a condizione risolutiva, nel caso in cui si verifici 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. 81/15 fino alla naturale scadenza del contratto di prestazione. Distinti saluti</p>	<p>tutte le disposizioni previste da Capitolato verranno applicate nel rispetto delle norme vigenti in materia</p>
Domanda	Risposta
<p>Spett.le Ente, formuliamo le seguenti osservazioni/ricieste di chiarimenti: • Si chiede conferma del fatto che non potendo sottoporre il Contratto di lavoro a condizione risolutiva, nel caso in cui si verifici l'ipotesi di risoluzione/recesso, conclusione anticipata/ sospensione 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. 81/15 fino alla naturale scadenza del contratto di prestazione • Si chiede conferma del fatto che il costo derivante da festività nazionali civili e religiosi, in quanto costo del lavoro, sarà rifatturato all'utilizzatore. • Si chiede la mappatura del personale oggetto di gara in termini di distribuzione tra mansioni e livelli indicati nel capitolato. • Alla luce dell'esistenza della clausola sociale, si chiede se l'Ente ha già collaborazioni attive con APL e, in questo caso, si chiede indicazione del numero di lavoratori somministrati in forza, della loro storia e dettaglio contrattuale, delle mansioni e dei livelli di inquadramento. Si chiede anche conferma che tale personale sia già formato ed istruito ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 oltre che idoneo alla mansione. Si chiede inoltre quale è l'APL attualmente fornitrice. • Dovendo garantire il corretto riconoscimento delle retribuzioni dei lavoratori somministrati, si chiede che anche i pagamenti delle fatture con scadenza 31 agosto e 31 dicembre vengano saldati puntualmente e non con 10 giorni di ritardo così come riportato dall'art. 10 del Capitolato • Si chiede conferma del fatto che i pagamenti delle fatture previsti a 30 giorni non slitteranno al mese successivo, così come indicato all'art 10 del Capitolato, nel caso in cui entro il giorno 10 del mese successivo a quello relativo alla prestazione di lavoro, l'agenzia invii al cliente una pre-fattura alla quale farà seguito (dopo il giorno 10) la fattura definitiva • In relazione ai prospetti dei costi sui quali applicare divisore di gara, chiediamo conferma del fatto che l'APL dovrà retribuire i lavoratori somministrati come previsto dal ccnl delle Agenzie per il Lavoro, in termini di: divisore orario, contributo ebitemp, contributo formatemp, etc. • Si chiede conferma del fatto che il moltiplicatore debba essere</p>	<p>Per i primi punti (identificati a - b - c- d) - si rimanda alle FAQ precedenti già pubblicate; per il pagamento delle fatture: si conferma. E' possibile inviare prefattura alla quale farà seguito fattura definitiva. f) in relazione ai prospetti dei costi.....: Si conferma per le ore ordinarie; g) si chiede conferma del fatto.....: si conferma; h) si segnala che ai sensi.....: si rimanda alle FAQ precedenti, già pubblicate; i) quanto sopra.....: si rimanda alle FAQ precedenti già pubblicate; l). si chiede conferma del fatto..... m) si chiede di dettagliare maggiormente.....: le modalità del servizio di pubblicazione costituisce offerta migliorativa che verrà valutata dalla Commissione di gara, effettuando, ove possibile, un confronto tra le offerte con attribuzione di un punteggio massimo di 5 punti.</p>

<p>maggior di 1 • Si segnala che ai sensi della normativa vigente, la formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, rischi SPECIFICI è a carico dell'utilizzatore. Si chiede quindi conferma che quanto indicato all'articolo 4 del capitolato speciale di appalto, debba essere inteso riferito alla sola formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, rischi GENERICI. • Quanto sopra vale anche relativamente a quanto indicato nell'articolo 6 comma 9 del capitolato in cui si indica che è compito dell'APL quello di formare e addestrare i lavoratori all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa; • si chiede conferma del fatto che per bandi di selezione si considerino gli annunci di selezione (job posting) • si chiede di dettagliare maggiormente la modalità di attribuzione del punteggio per il suddetto criterio Distinti saluti</p>	
Domanda	Risposta
<p>Spett.le Silea S.p.A., in diversi punti del capitolato di gara quale ad esempio all'art. 4 tema di "Attivazione delle singole forniture e requisiti del personale"; al punto 9 dell'art. 6 in tema di "modalità di espletamento del servizio", si pone in capo all'agenzia l'onere della formazione generale e formazione sui rischi specifici in tema di sicurezza richiedendo che il lavoratore debba essere preventivamente formato. Si evidenzia che la formazione generale e specifica in tema di sicurezza deve avvenire a rapporto di lavoro costituito e l'onere è posto dal legislatore inderogabilmente in capo all'Utilizzatore. In questo senso è lo stesso Capitolato che al punto 10 dell'art. 6 pone correttamente tutti gli oneri in tema di salute e sicurezza in capo a Silea "Silea S.p.A. osserverà nei confronti del prestatore di lavoro tutti gli obblighi di protezione, informazione e formazione, connessi all'attività lavorativa, in conformità a quanto previsto dal Decreto legislativo 81/2008 e successive modificazioni". Si chiede pertanto di considerare come apposte tutte le clausole in contrasto con detto inciso. Si segnala inoltre che, poste le responsabilità di cui sopra, utilizzando i fondi Formatemp, la formazione potrà essere erogata da una società di formazione, individuata dall'Agenzia, a cui potrete dare mandato, senza alcun onere economico da sostenere.</p>	<p>Si rimanda alle precedenti faq.</p>
Domanda	Risposta
<p>Spett.le Ente, con riferimento alla presente procedura, inviamo la seguente richiesta di chiarimenti: CAPITOLATO: ART. 4 In materia di salute e sicurezza sul lavoro la disciplina normativa di settore prevede che sussiste in capo all'utilizzatore l'obbligo di adottare tutte le specifiche misure di tutela e protezione in materia di salute e sicurezza ivi compreso l'obbligo di sorveglianza sanitaria nonché l'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. E, 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. Con riferimento alla formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro, sarà a carico dell'Agenzia esclusivamente la formazione sui rischi generali. Si chiede conferma. ART. 5 Con riferimento all'autocertificazione che l'APL dovrebbe richiedere ai candidati sul possesso dei requisiti di onorabilità, premesso che nel rispetto della privacy dei lavoratori somministrati e in applicazione della relativa disciplina, l'Agenzia è legittimata a richiedere di rendere apposite autocertificazioni solo ove sussista espressa prescrizione normativa o regolamentare, si chiede di specificare e di indicare il riferimento normativo che legittimerebbe l'APL ad acquisire la citata autocertificazione. ART. 10 Si chiede conferma che l'APL, al fine di poter puntualmente corrispondere la retribuzione spettante al lavoratore il giorno 15 di ogni mese, riceverà il riepilogo mensile presenze/assenze entro il secondo giorno del mese successivo a quello di riferimento. ART. 10 Si chiede conferma che il pagamento del corrispettivo all'APL sarà effettuato a 30 giorni dal ricevimento della fattura in conformità a quanto prescrive la normativa in materia di pagamenti della PA ossia la Legge europea n. 27/2019 e l'art. 113 bis del d.lgs.50/2016 che impongono alle PP.AA. (che non operino nel settore sanitario) il pagamento entro 30 giorni. ART. 16 Si chiede di conoscere a quanto ammontano le spese contrattuali poste a carico dell'aggiudicatario. ART. 17, 21, 22 Si chiede in caso di recesso/risoluzione anticipata dell'accordo contrattuale di voler garantire – in conformità con la</p>	<p>a) ART.4 ..... si rimanda alle precedenti faq; b) ART. 5..... la richiesta è dettata dalla lex specialis di gara, come definita dalla stazione appaltante in qualità di società i house dotata di un proprio regolamento per la selezione del personale, anche somministrato. c) ART. 10 .....il riepilogo mensile potrà essere consegnato entro 5 giorni del mese successivo a quello di riferimento; d) ART. 10...PAGAMENTO..... Si rimanda alle precedenti faq; e) ART. 16....le spese contrattuali ammontano a circa Euro 600 (verrà applicata una marca da bollo dal Euro 16,00 ogni 4 pagine, l'importo pertanto dipenderà dal volume del contratto); f) ART. 17,21,22 .....si rimanda alle precedenti faq.</p>

<p>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). Ringraziando per l'attenzione e in attesa di riscontro, porgiamo distinti saluti</p>	
Domanda	Risposta
<p>In merito ai buoni pasto, si precisa che il buono pasto avendo natura assistenziale e non retributiva, non concorre alla formazione del reddito (e quindi del trattamento economico complessivo) nel caso in cui non superi l'importo fisso e determinato da normativa vigente (Euro 8 in caso di buoni pasto elettronici). Pertanto, un incremento del valore del buono pasto oltre la soglia concorre alla formazione del reddito del lavoratore ed entra a far parte, per disposizione di legge, nella componente retributiva del compenso del dipendente rappresentando a tutti gli effetti "costo del lavoro" che la Stazione appaltante è tenuta a rimborsare all'ApL. Difatti l'obbligo del rimborso di tutte le componenti del costo del lavoro è espressamente previsto dall'art. 33, co. 2, del D.Lgs. N. 81/2015, laddove prevede che: "Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di ... rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori". Si chiede pertanto cortese conferma che qualsiasi incremento del valore dei ticket oltre la soglia di esenzione, sarà comunicata all'Agenzia e sarà soggetta a contributi e tasse che verranno rimborsati da codesta Stazione Appaltante.</p>	<p>SI RIMANDA ALLE PRECEDENTI FAQ</p>
Domanda	Risposta
<p>Con riferimento a quanto previsto all'art. 14.2, pag. 16 del Disciplinare di gara, e precisamente: "Il DGUE deve essere presentato e sottoscritto con firma digitale del legale rappresentante, anche dell'eventuale SOCIO DI MAGGIORANZA del concorrente, sia esso persona fisica o giuridica", SI CHIEDE CONFERMA CHE trattasi di refuso e che il socio di maggioranza persona giuridica, NON partecipando alla procedura, NON deve presentare il DGUE che verrà presentato unicamente dal legale rappresentante dell'operatore economico partecipante alla procedura e all'interno del quale verranno indicati tutti i soggetti di cui all'art. 80 comma 3 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i., compresi i soggetti con potere di rappresentanza del socio di maggioranza persona giuridica. Quanto sopra anche in considerazione del fatto che la normativa sugli appalti richiede al socio di maggioranza esclusivamente l'insussistenza delle cause di esclusione di cui all'art. 80 comma 1 e 2 e 5 lett. l) del D. Lgs. n. 50/2016. Insussistenza che, secondo dottrina e giurisprudenza, può essere dichiarata dal legale rappresentante dell'operatore economico partecipante alla procedura della cui situazione giuridica dichiara di essere a conoscenza ai sensi dell'art. 47, comma 2 del d.P.R. n. 445 del 2000, assumendosene le relative responsabilità.</p>	<p>Il DGUE può NON essere presentato dal socio di maggioranza persona giuridica, qualora il legale rappresentante dell'operatore economico partecipante alla procedura dichiarerà il possesso dei requisiti di cui all'art. 80 con riferimento a tutti i soggetti di cui al comma 3 dell'art. 80, indicando i dati identificativi degli stessi, nei confronti dei quali viene resa la dichiarazione circa l'insussistenza delle clausole di esclusione.</p>
Domanda	Risposta
<p>• Per quanto attiene alla primarietà di 5 punti per il criterio C.1 "Avrà particolare rilievo l'offerta del servizio di pubblicazione sul portale dell'Agenzia, oltre che su eventuali canali social, dei bandi di selezione di Silea SpA", si chiede se detto servizio attenga o meno ad avvisi di selezione per assunzione diretta di personale da parte di Silea; in questo secondo caso, il servizio migliorativo non attiene all'oggetto del contratto ma ad un servizio sostanzialmente differente quale appunto quello di "Ricerca e Selezione di personale diretto" e per tanto non può essere oggetto di primarietà per la presente procedura. • Si chiede conferma che, ai fini dell'attribuzione del punteggio di 5 punti per il criterio B.2 "Referenze di settore", non è necessario indicare ragione sociale e, per ogni cliente, dati specifici di fatturato (per i quali sarebbe necessaria apposita autorizzazione) ma è sufficiente specificare il valore del settore di riferimento utilities in termini di n. di clienti, valori totali di fatturato, n. lavoratori avviati, etc. Grazie Cordiali Saluti</p>	<p>SI RIMANDA ALLE PRECEDENTI FAQ</p>

Criteri punteggio documentazione tecnica	
Nome criterio/sub-criterio	Punteggio massimo attribuibile
Modalità di reclutamento	
da A.1 a A.3	35.00
Totale criterio	35.00
Organizzazione aziendale	
da B.1 a B.3	25.00
Totale criterio	25.00
Servizi migliorativi offerti	
C.1	10.00
Totale criterio	10.00
<b>Totale</b>	<b>70.00</b>

Documenti richiesti ai partecipanti - Offerta tecnica
Offerta tecnica
Eventuali documenti integrativi