

PROCEDURA APERTA TELEMATICA

Oggetto: Gara aperta, per la sottoscrizione di un accordo quadro con individuazione di un unico soggetto, per l'affidamento del "servizio di somministrazione lavoro temporaneo" da impiegare per le necessità di carattere temporaneo dall'Associazione Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Ragionieri e Periti Commerciali, ai sensi degli articoli 59 e 60 del D. Lgs. n. 18 aprile 2016 n.50. Codice CIG: 9887276644.

QUESITI AL 06 luglio 2023

Quesito n. 1

Spett.le Ente, in merito alla procedura corrente, al fine di porre in essere le valutazioni propedeutiche alla presentazione della nostra migliore offerta, si formulano i seguenti chiarimenti.

- 1) Sull'offerta economica. Si chiede cortese conferma che debba essere offerto un moltiplicatore unico in valore assoluto pari o inferiore a 2,600 come indicato dall'art. 8.3 del disciplinare e non un margine orario in €/h come sembrerebbe prevedere l'art. 4 del Capitolato.

Risposta 1.1 - Si conferma che deve essere offerto un moltiplicatore unico in valore assoluto pari o inferiore a 2,600.

- 2) Inoltre, si chiede conferma che il moltiplicatore a base d'asta indicato nel modello di offerta economica pari a 2,385 sia un refuso e che il moltiplicatore a base d'asta sia dunque 2,600.

Risposta 1.2 - Si conferma che il moltiplicatore a base d'asta è pari a 2,600.

- 3) Sui decimali del moltiplicatore. Si chiede conferma che i decimali del moltiplicatore unico possano essere massimo 2 come previsto dall'art. 8.3 del disciplinare e che l'indicazione di 3 decimali del modello di offerta economica sia un refuso.

Risposta 1.3 - Si conferma che i decimali del moltiplicatore unico devono essere massimo 2.

- 4) Sulla formula di attribuzione dell'offerta economica. Fermo che l'offerta economica dovrà essere espressa tramite un moltiplicatore in valore assoluto, si chiede conferma che anche nella formula di attribuzione del punteggio economico verrà inserito il moltiplicatore in valore assoluto (in linea con il maggior orientamento) attribuendo 30 punti al moltiplicatore più basso e alle altre offerte un punteggio economico inversamente proporzionale secondo la seguente formula: moltiplicatore minimo diviso moltiplicatore dell'offerta in esame per 30.

Risposta 1.4 - Si conferma che al moltiplicatore più basso sarà attribuito il punteggio massimo di 30 punti al e alle altre offerte un punteggio economico inversamente proporzionale secondo la seguente formula: moltiplicatore minimo diviso moltiplicatore dell'offerta in esame i-esima per 30.

- 5) Sulla salute e sicurezza. Visto e considerato quanto prevede il Capitolato all'art. 13.1 paragrafo 15, si segnala quanto segue. 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 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 conseguenziali 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 saranno a carico dell'aggiudicatario

solo ed esclusivamente gli 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. .

Risposta 1.5 - Si conferma che l'unica formazione in materia salute e sicurezza in capo all'aggiudicatario è la formazione generale restando in capo alla Stazione appaltante l'addestramento e la formazione specifica ed ogni altro onere informativo e formativo previsto dal D. Lgs. n. 81/2008.

Quesito n. 2

Spettabile Ente, si richiedono i seguenti chiarimenti:

- 1) Con riferimento alle previsioni in tema di sostituzioni si precisa che la sostituzione del lavoratore sarà possibile nel corso del periodo di prova ovvero per giusta causa di recesso: l'eventuale richiesta di sostituzione per cause diverse 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 dovute per legge e per contratto collettivo applicato (art. 45 CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro). Si chiede conferma dell'applicazione della richiamata disciplina.

Risposta 2.1 – Si conferma

- 2) Con riferimento all'obbligo di cui all'art. 13.1 del CSA di "fornire copia delle buste paga dei lavoratori somministrati agli uffici coinvolti, al fine di accertare la regolarità dell'inquadramento, della retribuzione e della contribuzione versata, la quantificazione dell'imponibile IRAP, nonché ogni altra voce spettante" 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.

Risposta 2.2 – Non si conferma

- 3) Con riferimento alla previsione di cui all'art. 24.5 del CSA, secondo cui "L'incameramento di quanto dovuto a titolo di penale avverrà come trattenuta in sede di liquidazione dei pagamenti" si chiede a Codesta Amministrazione di confermare che la trattenuta verrà effettuata sulla parte relativa all'aggio di agenzia e non anche sulla parte relativa al costo del lavoro da riconoscere al lavoratore somministrato.

Risposta 2.3 – Si conferma

- 4) Con riferimento all'obbligo in capo all'ApL di cui all'art. 13 del CSA che prevede di "informare i lavoratori somministrati sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale, nonché provvedere a formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità alle disposizioni recate dal decreto D.lgs. n. 81/2008 e s.m.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 sui rischi specifici è demandata all'impresa utilizzatrice e che, pertanto, sarà demandata all'Agenzia la sola formazione pre-assuntiva sui rischi in generale (formazione base)". Ciò 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, quale 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 stazione appaltante.

Risposta 2.4 -Vedi risposta 1.5

- 5) Con riferimento alle previsioni di cui all'art.13.10 del CSA 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" e che, in considerazione del fatto che il lavoratore somministrato agisce sotto il diretto controllo dell'azienda utilizzatrice, alcun danno potrà essere addebitato al contraente aggiudicatario che non potrà essere ritenuto responsabile per i danni cagionati dal personale somministrato neppure in maniera indiretta. Si chiede quindi conferma che la previsione di cui sopra si riferisca solo ed esclusivamente ad eventuali danni direttamente imputabili ai dipendenti diretti dell'aggiudicatario e non anche a quelli causati dai lavori somministrati.

Risposta 2.5 – L'Aggiudicatario risponde in solido con il lavoratore

- 6) Con riferimento alle previsioni di cui all'art. 8 del CSA, 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: A) la durata/scadenza dei contratti attualmente in essere; B) quant'altro possa risultare utile per tali valutazioni.

Risposta 2.6 – Il contratto di somministrazione in corso ha la durata di sei mesi, con decorrenza dal mese di aprile, salvo eventuale proroga.

- 7) Con riferimento Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti ex art. 26 comma 3 D.Lgs. 81/08 e smi allegato al CSA si precisa che lo stesso risulta inconferente con il servizio di somministrazione di lavoro richiesto. Oltre al fatto che il servizio richiesto è un servizio di natura intellettuale, si precisa che l'art 26 si riferisce ad altro servizio, ovvero l'appalto di servizi, istituto differente rispetto alla somministrazione di lavoro: diversa è infatti la posizione di un lavoratore in appalto da quella di un lavoratore somministrato in termini di a) direzione e controllo (nell'appalto è dell'appaltatore nella somministrazione di lavoro è dell'Utilizzatore e non dell'Apl) e b) in termini di inserimento nell'organizzazione aziendale (nell'appalto il lavoratore della ditta appaltatrice lavora nell'organizzazione dell'appaltatore anche presso terzi, nella somministrazione il lavoratore somministrato entra nell'organizzazione dell'utilizzatore). Inoltre è l'utilizzatore a dover rendere noti i rischi presenti sul luogo di lavoro. Si chiede quindi conferma che non sussistendo rischi da interferenza l'aggiudicatario si limiterà a prendere visione delle informazioni ivi contenute.

Risposta 2.7 -Si conferma che non sussistono rischi da interferenza.

- 8) Con riferimento alle previsioni di cui all'art. 10 del capitolato speciale d'appalto si segnala che, 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. Inoltre ai sensi dell'art. 10 comma 1 d. lgs. 276/2003 è fatto divieto alle agenzie per il lavoro di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori in relazione allo stato di salute. Si chiede quindi di confermare che la sorveglianza sanitaria, comprese eventuali visite preassuntive, saranno onere in capo a codesto ente come previsto ex lege.

Risposta 2.8 – Si conferma che la sorveglianza sanitaria, comprese eventuali visite preassuntive, saranno onere in capo della Stazione appaltante.

- 9) Chiedo a Lorena se vuole che predisponga una richiesta sulla Certificazione di conformità alla norma UNI EN ISO 14001 :2015 (allegato 5_OT e pag. 37 Disciplinare) >>eventuale dimostrazione dell'adozione, da parte del concorrente, di misure equivalenti.

Risposta 2.9 – Si conferma quanto indicato nel disciplinare.

Quesito n. 3

Spett.le S.A. , siamo a richiedervi i seguenti chiarimenti:

- 1) - si chiede se dovesse essere prevista l'applicazione della clausola sociale e nel caso, di conoscere quali sono i profili attualmente somministrati, suddivisi per mansione / livello / tipologia contrattuale (se a tempo determinato o indeterminato) e monte ore settimanale.

Risposta 3.1 -Si conferma che deve essere applicata la clausola sociale. Attualmente sono impiegati con contratto di somministrazione n. 4 lavoratori inquadrati nel livello C1 per 36 ore/settimanali a tempo determinato.

- 2) Si chiede di conoscere anche qual è l'agenzia, che attualmente somministra il personale.

Risposta 3.2 – Informazione non pertinente.

- 3) Da ultimo, nell'ipotesi in cui dovesse essere prevista l'applicazione del decreto dignità, chiediamo di conoscere il pregresso temporale maturato con le precedenti Apl e se ci dovessero essere degli accordi integrativi di secondo livello, che consentano di derogare ai limiti previsti dalla legge per il ricorso alla somministrazione e in caso di risposta affermativa, qual è il limite temporale concordato;

Risposta 3.3 – Non è presente nessun pregresso. Si rimanda al CCNL personale non dirigente ADEPP 2019-2021 e successive integrazioni.

- 4) - nell'inserimento di nuove risorse, si chiede conferma che 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.

Risposta 3.4 - Vedi risposta 1.5

- 5) - Relativamente al contratto di appalto in tema di trattamento dati personali ci preme evidenziare che, nel rispetto della normativa vigente (REG.UE), nella fattispecie di cui si occupa ovvero la somministrazione lavoro, atteso che il lavoratore in somministrazione, durante i periodi in missione, si avvale di dati afferenti la società utilizzatrice nell'ambito dell'organizzazione e sotto la direzione e il controllo della medesima, l'AZIENDA UTILIZZATRICE assume la qualità di autonomo Titolare del Trattamento ai sensi e per gli effetti dell'art.4, comma 1, punto 7 Regolamento UE 2016/679, rispondendo dell'eventuale non correttezza di gestione di trattamento dei dati da parte deo lavoratori somministrati, escludendosi che tale responsabilità possa essere trasferita sull'Agenzia per il lavoro, in quanto del tutto estranea alla gestione di dati che inseriscono all'impresa utilizzatrice ed alla sua organizzazione.

Risposta 3.5 – L'aggiudicatario risponde in solido con il lavoratore somministrato.

- 6) - 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 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) - 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

Risposta 3.6 – Nel contratto di somministrazione non si comprende tale ipotesi.

- 7) - Considerato che possono essere fatturate solo le ore effettivamente lavorate, visto che il ccnl di categoria dell'utilizzatore prevede che le festività infrasettimanali e domenicali "non lavorate" ricadenti nel periodo di assunzione, debbano essere regolarmente retribuite al lavoratore, si chiede conferma che potranno essere fatturate al costo - si chiede di poter conoscere l'articolazione dell'orario di lavoro, ossia se su 5 oppure su 6 giorni; - si chiede conferma che, tra le voci retributive debba essere considerato anche l'una tantum;

Risposta 3.7 – Non potranno essere fatturate. L'articolazione dell'orario di lavoro è su 5 giorni. Non devono essere considerato l'una tantum.

- 8) - In merito alla relazione tecnica siamo a richiederVi cortesemente di fornire riscontro ai seguenti chiarimenti: 1) se vi è un carattere, interlinea, formato da rispettare nella redazione dell'elaborato 2) se vi è un limite di pagine da rispettare 3) se è possibile allegare cv, percorsi formativi e slide e se gli appena indicati concorrono o meno al limite riservato all'elaborato

Risposta 3.8 -Punti 1 e 2 si rimanda al capitolo 8.2 del disciplinare, eventuali allegati relativi al CV, percorsi formativi e slide non concorrono al limite di massimo 20 facciate.

- 9) - si chiede di conoscere nello specifico il numero dei lavoratori richiesti, delle ore complessive della commessa e le mansioni

Risposta 3.9 – La stima iniziale prevede la somministrazione di 11 lavoratori, per un totale di 12.168 ore con mansione C1.

Quesito 4

Buonasera, siamo con la presente ad inviare i seguenti chiarimenti:

- 1) Con riferimento al trattamento dei dati personali dei lavoratori somministrati, si precisa che l'Agazia per il lavoro e il cliente (c.d. "Utilizzatore") agiscono, ciascuna parte per quanto di propria competenza, quali autonomi titolari del trattamento. Infatti, l'Agazia per il lavoro, nell'erogazione del servizio di somministrazione di lavoro come disciplinato dal d.lgs. 276/03, ricopre il ruolo di datore di lavoro "formale" del lavoratore somministrato mentre l'Utilizzatore ha la veste di datore di lavoro "sostanziale". Rispetto al predetto lavoratore, quindi, l'Agazia per il lavoro è il soggetto tenuto ad adempiere ad una serie di oneri di tipo amministrativo e giuslavoristico, oltre ad esercitare (su indicazione dell'Utilizzatore) il potere disciplinare, mentre l'Utilizzatore è il soggetto che esercita, nei confronti dello stesso lavoratore somministrato, il potere direttivo, organizzativo e di controllo. Per i motivi sopra descritti, si ritiene che l'Agazia per il lavoro non tratti i dati personali dei somministrati per Vostro conto e che, pertanto, non agisca in qualità di responsabile del trattamento. Pertanto, si chiede a Codesta Amministrazione conferma che l'Agazia per il lavoro tratterà i dati personali dei lavoratori somministrati quale titolare del trattamento, non trovando applicazione le disposizioni di cui all'art. 10, c.3 e c.4 del Contratto (Allegato 9), secondo cui "Per l'esecuzione del presente Contratto la CNPR conferma la designazione della Società, Responsabile nei confronti della CNPR, per il trattamento dei dati personali dei quali viene in possesso ai fini dello svolgimento del presente Contratto" e "La Società, di conseguenza, si impegna nei confronti della CNPR al rispetto del trattamento di tutti i dati personali dei quali viene in possesso ai fini dello svolgimento del Contratto", e di cui all'art. 31.3 del Capitolato Speciale di appalto (Allegato 1).

Risposta 4.1 – Vedi risposta 2.5

- 2) Con riferimento al requisito di partecipazione 6.2 - Capacità economica finanziaria - lett. b "Rapporto tra capitale proprio e capitale di terzi" siamo a chiedere ulteriori delucidazioni in quanto non è possibile comparare un valore assoluto (rapporto tra capitale proprio e capitale di terzi) con una percentuale (55%)..

Risposta 4.2 – Si conferma quanto indicato nella documentazione di gara.

Quesito 5

Spett.le Ente, 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'Agazia 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 contemperamento 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 concurrentium, nonché il rispetto della buona fede e 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).

Risposta 5.1- Vedi risposte 2.6, 3.1, 3.2, 3.3, si conferma che il personale somministrato è già formato ed istruito ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 oltre che idoneo alla mansione.

Quesito 6

Spettabile Ente, si richiede il seguente chiarimento: Per quanto attiene all'offerta tecnica ed in particolare all'attribuzione di punteggio per il possesso della Certificazione di conformità alla norma UNI ISO 45001:2018 e della Certificazione di conformità alla norma UNI ISO 37001:2016, si chiede conferma che il punteggio sarà attribuito anche in caso di dimostrazione dell'adozione, da parte del concorrente, di misure equivalenti rispetto alle certificazioni in oggetto in coerenza con quanto previsto dall'art. 87 del codice dei contratti pubblici in tema di certificazioni secondo cui "le stazioni appaltanti ammettono parimenti altre prove relative all'impiego di misure equivalenti di garanzia della qualità, qualora gli operatori economici interessati non avessero la possibilità di ottenere tali certificati entro i termini richiesti per motivi non imputabili agli stessi operatori economici, a condizione che gli operatori economici dimostrino che le misure di garanzia della qualità proposte soddisfano le norme di garanzia della qualità richieste". Nello specifico si rappresenta come possano ben essere considerate misure equivalenti atte a soddisfare gli standards richiesti dalla Certificazione di conformità alla norma UNI ISO 37001:2016 per la prevenzione della corruzione, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e la Gifts and Hospitality & Anti-Bribery Policy adottati dall'operatore economico. In relazione alla Certificazione di conformità alla norma UNI ISO 45001:2018 potrà invece ben essere presa in considerazione la Global Health & Safety Policy.

Risposta 6.1 – Vedi risposta 2.9