PROCEDURA APERTA PER LA CONCLUSIONE DI UN ACCORDO QUADRO PER L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO PER LE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE E PER I DIPARTIMENTI DELLA REGIONE BASILICATA - SIMOG: gara n. 6918486.

TRANCHE N.2 - CHIARIMENTI PERVENUTI DAL 21/12/2017 AL 10/01/2018

QUESITO 4 - (prot. n. 203504/20AB del 22/12/2017)

Domanda:
Sul requisito di partecipazione introdotto con l'art. 9 p.to 3 del disciplinare:
"Elenco dei principali servizi prestati per selezione e formazione di personale, eseguiti negli esercizi finanziari 2014-2015-2016". In particolare, si chiede di precisare che l'inserimento in gara del requisito predetto debba essere inteso dai concorrenti quale mero refuso, come tale da non considerare ai fini dei requisiti da dichiarare nella documentazione amministrativa. L'oggetto di gara è infatti il "servizio di somministrazione di lavoro temporaneo" e non anche il servizio di selezione e formazione, i quali, difatti, non sono - neppure formalmente - qualificati come servizi secondari dagli atti di gara. I requisiti di capacità tecnica e professionale richiedibili ai concorrenti, d'altro canto, non possono travalicare l'oggetto della gara ai sensi dell'art. 83, comma 6, del d.lgs. 50/2016 (che proprio sui requisiti di natura tecnico-professionale specifica: "le informazioni richieste non possono eccedere l'oggetto dell'appalto").

Risposta:
Il requisito oggetto del quesito, ai sensi del citato art. 83 comma 6 del Codice, ha lo scopo di garantire che gli operatori economici possiedano l'esperienza necessaria per eseguire l'appalto con un adeguato standard di qualità. Il requisito in questione (art. 9 comma 3 del Disciplinare) non prevede soglie di importo minimo ne' un numero minimo di servizi prestati nel triennio di riferimento ed inoltre può essere oggetto di avvalimento ai sensi di quanto stabilito all'art. 11 del Disciplinare. Non si ritiene che tale requisito di capacità tecnica e professionale travalichi l'oggetto della gara in quanto il personale che la DA è tenuta a fornire deve essere in possesso di specifiche competenze tecniche (si veda ad esempio personale somministrato alle aziende del SSR che opera in sala operatoria/area critica, ecc.), nonché di competenze relazionali così come specificate all'art. 2 del Capitolato Speciale di Gara. E' pertanto intrinseco nell'oggetto dell'appalto che il personale da somministrare debba essere attentamente ed opportunamente selezionato anche in considerazione dei requisiti di cui all'Allegato n. 1 "Fabbisogno e requisiti del personale", tant'è che ai sensi di quanto stabilito all'art. 10 del Capitolato Tecnico (Allegato n. 7) "Ciascun accordo attuativo potrà precisare e/o prevedere *ulteriori modalità di selezione e d'individuazione dei candidati (colloqui, prove d'idoneità ecc.)*".
Inoltre il personale fornito deve aver assolto all'obbligo della formazione/informazione generale (art. 3 del Capitolato tecnico), tra cui gli obblighi di formazione e di informazione in materia di sicurezza che, ai sensi della normativa vigente sono ripartiti tra somministratore e utilizzatore (art. n. 4 della Circolare Ministeriale n. 9 del 1 agosto 2007, art.35 comma 4 del D.lgs n.81/2015). Ai sensi di quanto stabilito all'art. 7 comma 1 dell'Accordo quadro il fornitore ha altresì l'obbligo di "predisporre il piano di formazione dei lavoratori da assegnare".

QUESITO 5 - (prot. n. 203504/20AB del 22/12/2017)

Domanda:
Con riferimento all'art. 3 del Capitolato Speciale ("CARATTERE DEI SERVIZI"), nonché dall'art. 10 del CAPITOLATO (RAPPORTI TRA LE PARTI NELL'ESPLETAMENTO DEI SERVIZI), si precisa 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), nonché ai sensi dell'art. 22, comma 8 del CCNL per la categoria delle Agenzia 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, pertanto, di confermare che l'espressione "l'aggiudicatario dovrà trasmettere per ciascun lavoratore utilizzato la seguente documentazione: a) Idoneità sanitaria al lavoro in relazione alla qualifica posseduta senza limitazioni di sorta per i rischi lavorativi specifici in ambito ospedaliero, rilasciata da un medico competente in carta libera" rappresenta un refuso. Inoltre si chiede che la previsione di cui all'art. 10 "Il giudizio di idoneità alla mansione specifica deve essere posseduto antecedentemente alla stipula del contratto di lavoro con il lavoratore. Le visite preventive nonché i relativi accertamenti sanitari sono a carico della D.A" rappresenti un refuso.

Risposta:
In materia di sicurezza e salute sul lavoro si applicano le disposizioni vigenti in materia, così come specificato all'art. 3 comma v. lettera i) del Capitolato speciale di gara.
Si precisa che l'art. 3 lettera ii del Capitolato speciale di gara riguarda gli obblighi dell'aggiudicatario in merito alla documentazione da fornire all'Ente utilizzatore e quindi la documentazione elencata si riferisce alla composizione minima del fascicolo del singolo lavoratore che comprende, tra le altre cose, "*l'idoneità sanitaria alla specifica mansione rilasciata da un medico competente in carta libera*".
In merito a quanto previsto all'art. 10 del Capitolato speciale di gara si conferma che "*il giudizio di idoneità alla mansione specifica debba essere posseduto antecedentemente alla stipula del contratto*", si pensi ai casi di sostituzione in emergenza per i quali l'immissione alla mansione avviene immediatamente dopo la stipula del contratto. La circostanza che "*la visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica*" possa essere svolta in fase preassuntiva è espressamente prevista dall'art. 41comma 2-bis del Dl.gs n. 81/2009 e ss.mm.ii.
Nel caso di sostituzione in emergenza le relative modalità operative e tempistiche saranno specificate nei singoli contratti di fornitura.
Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, si specifica che è compito della DA l'accertamento preventivo della capacità di lavoro generica (idoneità psicofisica ad espletare una qualsiasi attività lavorativa), mentre è responsabilità dell'Ente utilizzatore l'attestazione da parte del proprio medico competente, che è a conoscenza dei rischi specifici propri riportati nel DVR elaborato con l'RSPP aziendale, della capacità di lavoro specifica (idoneità psicofisica dell'individuo ad espletare la mansione specifica) che rientra nella sorveglianza sanitaria "obbligatoria" di cui all'all'art. 41 comma 2 lettera a).
L'art. 22 comma 8 del CCNL delle Agenzie di somministrazione in tutela del lavoratore, pone la sorveglianza sanitaria obbligatoria a carico, nel senso di obbligo/responsabilità, dell'impresa utilizzatrice.
L'onere economico di tali visite preventive e dei relativi accertamenti gravano sulla D.A. come indicato nel Capitolato speciale di gara.

QUESITO 6 - (prot. n. 203504/20AB del 22/12/2017)
Domanda:
Si chiede a Codesta Amministrazione se sta già utilizzando il servizio di somministrazione lavoro e in caso affermativo con quale Agenzia sta operando in relazione all'applicazione della clausola sociale di cui all'art. 31 del CCNL delle Agenzie per il Lavoro, il numero di risorse attualmente impiegate, il numero di risorse assunte a tempo indeterminato, la data di assunzione delle risorse a tempo indeterminato.

Risposta:
Tali dati non sono nella disponibilità della Centrale di committenza (SUA -RB). L'eventuale applicazione della clausola di salvaguardia sociale sarà valutata caso per caso, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 50 del Codice, in fase di definizione di ciascun accordo attuativo a seconda delle figure professionali richieste.

QUESITO 7 - (prot. n. 1224/20AB del 03/01/2018)

Domanda:
In merito alla Vs. risposta al quesito n. 2 (prot. n. 195245/20AB del 11/12/2017), con la presente siamo a richiedere come sia possibile, in caso di partecipazione in RTI costituendo, presentare un'unica domanda di partecipazione.
Quanto sopra alla luce del fatto che nella domanda di partecipazione (Vs. fac-simile "Allegato 2A")sono richiesti dei dati che sono differenti da impresa ad impresa (es. dati agenzia delle entrate, dati INPS, dati INAIL, dati anagrafici del sottoscrittore e della società richiesti nella prima pagina della domanda di partecipazione, ecc...).
Alla luce di quanto sopra si chiede quindi, per facilitare la partecipazione di imprese facenti parte di un RTI costituendo con una capogruppo e una mandante, la possibilità di presentare due distinte domande di partecipazione (una con i dati della capogruppo e una con i dati della mandante) e che le stesse vengano eventualmente firmate da entrambe le imprese del RTI.

Risposta:
Si conferma quanto riportato nella risposta al quesito n. 2.
La domanda di partecipazione è preferibilmente redatta secondo il modello di cui all'allegato 2A del Disciplinare e contiene tutte le informazioni e dichiarazioni richieste.
In caso di partecipazione in RTI di tipo verticale la mandataria redige la domanda fornendo i propri dati ed inserendo nell'apposita tabella i dati identificativi (ragione sociale, codice fiscale, sede, quota % di partecipazione) e il ruolo di ciascuna impresa (mandataria/mandante). Se il raggruppamento non è ancora costituito la domanda sarà sottoscritta da tutti i soggetti che costituiranno il raggruppamento.
I dati relativi a ciascun operatore economico partecipante e le relative dichiarazioni saranno fornite attraverso la compilazione e presentazione di un DGUE distinto contenente le informazioni richieste dalle parti da II a VI e firmato dal legale rappresentante o da persona munita di comprovati poteri di firma secondo quanto stabilito all'art. 16 del Disciplinare di gara.

QUESITO 8 - (prot. n. 1226/20AB del 03/01/2018)

Domanda:
Si chiede cortesemente di sapere se le Aziende del SSR e i Dipartimenti della Regione Basilicata che richiedono il servizio stanno già utilizzando il servizio di somministrazione lavoro e, in caso affermativo, con quale Agenzia per il Lavoro, per quali e quante figure professionali, e se sono in forza risorse assunte a tempo indeterminato. Il tutto in relazione all'applicazione della clausola sociale di cui all'art. 31 CCNL Agenzie per il lavoro

Risposta:
Si veda la risposta al quesito n. 6.

QUESITO 9 - (prot. n. 1226/20AB del 03/01/2018)

Domanda:
Si chiede cortesemente di specificare meglio cosa si intende con quanto riportato all'art. 10 "potranno essere previsti casi in cui, in via eccezionale e limitatamente ad un numero massimo di due lavoratori, potrà essere richiesto all'aggiudicatario di fornire tale personale entro 18 ore". Nello specifico si chiede di conoscere quali potrebbero essere le figure professionali che potrebbero essere richieste con tale urgenza e con quanta frequenza.

Risposta:
La richiesta è riferita alle figure professionali impiegate in ambito sanitario in particolare infermieri e OSS.

QUESITO 10 - (prot. n. 1226/20AB del 03/01/2018)

Domanda:
art.3.v.f del Capitolato
rispetto all'applicazione delle penali per mancata copertura dei turni, riteniamo che se questa è imputabile al lavoratore e non all'Agenzia, dovrà essere aperto un procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore, peraltro sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore (art. 30 D. Lgs. 81/15) e quindi non applicata una penale all'aggiudicatario. Chiediamo conferma.

Risposta:
Il rapporto intercorre con la società aggiudicataria e non con il singolo lavoratore, pertanto è la società che ne risponde. Il procedimento disciplinare non può essere disposto nei confronti di soggetti con cui non si ha un rapporto di lavoro (art.35 comma 6 del D.L.gs 81/2015).

QUESITO 11 - (prot. n. 1226/20AB del 03/01/2018)

Domanda:
art. 3.v.h del Capitolato
chiediamo conferma che le sostituzioni dei lavoratori effettuate fuori dal periodo di prova (art 33 CCNL Agenzie per il lavoro) avverranno per giusta causa (ART 45 ccnl) o a seguito dell'instaurarsi del procedimento disciplinare (ART 52 CCNL)

Risposta: Si conferma.

QUESITO 12 - (prot. n. 1226/20AB del 03/01/2018)
Domanda:
art. 3.v.i. del Capitolato
riteniamo che la fornitura del Dosimetro, rientrando nelle disposizione inerenti la salute e sicurezza del lavoratore, a carico dell'utilizzatore ex art 34 c. 3 D. Lgs. 81/15, non possa essere posta a carico della DA. Chiediamo conferma e relativa rettifica.

Risposta:
L'Ente utilizzatore può fornire i dosimetri ai propri dipendenti in quanto svolgono l'attività continuativa presso le Unità Operative che ne richiedono l'utilizzo a seguito di valutazione e sotto la sorveglianza dell'Esperto Qualificato. Considerato che i lavoratori in somministrazione hanno prestato o presteranno la loro attività presso più Aziende proprio per la tutela del lavoratore il dosimetro deve essere unico e rilasciato dalla Ditta aggiudicataria su giudizio del proprio Esperto Qualificato e Medico autorizzato.

QUESITO 13 - (prot. n. 1226/20AB del 03/01/2018)

Domanda:
art. 8
Chiediamo conferma che l'articolo si riferisce ai dipendenti diretti e non ai somministrati sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore (art 30 D. Lgs. 81/15).

Risposta:
L'art. 8 del Capitolato speciale di gara si riferisce anche ai dipendenti in somministrazione (art. 52 comma 4 del CCNL per le Agenzie di somministrazione Lavoro).

QUESITO 14 - (prot. n. 1226/20AB del 03/01/2018)

Domanda:
art.10 pag. 10
Le visite preventive e i relativi accertamenti sanitari rientrano in una unitaria attribuzione di oneri, tutti a carico del medesimo medico competente dell'utilizzatore, riconducibili alla generale "sorveglianza sanitaria" di cui all'art. 41 D.Lgs. 81/08 dove : il comma 2 lett. b definisce appunto la visita medica periodica; il collegato comma 2 bis la visita medica preventiva / preassuntiva.
Tale verifica, pertanto, deve essere posta in essere dall'Ente nel rispetto della normativa vigente (cfr anche art 34 c. 3 D. Lgs 81/15 e art 22 CCNL Agenzie per il lavoro). Chiediamo conferma.

Risposta:
Si veda risposta al quesito n. 5

QUESITO 15 - (prot. n. 1226/20AB del 03/01/2018)

Domanda:

art 3 Schema di Accordo Quadro
Chiediamo il rinvio alla normativa specifica di settore D. Lgs. 81/15 e CCNL Agenzie di somministrazione lavoro

Risposta:
L'art. 3 comma 2 prevede già che "L'aggiudicatario è tenuto all'esatta osservanza di tutte le leggi, regolamenti e norme vigenti in materia comprese quelle che potessero essere emanate in corso dell'Accordo Quadro". Si veda a tal proposito anche la lettera g delle Premesse dello Schema di Accordo Quadro.

QUESITO 16 - (prot. n. 1226/20AB del 03/01/2018)

Domanda:

art 7.1 Schema di Accordo Quadro
il controllo sul personale all'ottemperanza del Codice di Comportamento è gestibile solo dall'Ente, e non dall'AD, considerato che nel rispetto dell'art 30 D. Lgs. 81/15 i somministrati sono sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore. Chiediamo conferma

Risposta:
Il rispetto del codice di comportamento spetta all'Ente utilizzatore, che comunicherà al somministratore eventuali violazioni. Il fornitore tuttavia ha l'obbligo di mettere il personale nelle condizioni di uniformarsi al Codice di comportamento dell'Ente informandolo, all'atto di sottoscrizione del contratto di lavoro delle disposizioni vigenti in merito nell'Ente utilizzatore.

QUESITO 17 - (prot. n. 1226/20AB del 03/01/2018)

Domanda:
art 17 Schema di Accordo Quadro

si chiede di prendere in considerazione, nel caso di recesso/risoluzione, la normativa inerente la somministrazione lavoro e il diritto dei lavoratori a portare a termine i contratti individuali fino alla naturale scadenza (art. 45 CCNL Agenzie per il lavoro) o, in caso di chiusura del rapporto per cause differente dalla giusta causa, il diritto del lavoratore di essere comunque retribuito sino alla predetta scadenza contrattuale, con conseguente onere dell'utilizzatore di rimborso dei costi sostenuti dall'Agenzia (art 33 c. 2 D. Lgs. 81/15). chiediamo conferma.

Risposta:
Il rapporto è instaurato con la società di somministrazione non con il singolo lavoratore. L'Ente utilizzatore è estraneo ai rapporti tra Ditta aggiudicataria e i lavoratori. Nel caso di specie, il Fornitore ha diritto soltanto al rimborso degli oneri retributivi e previdenziali effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori per prestazioni relative ai servizi/forniture effettivamente e regolarmente eseguiti. Ai sensi di quanto stabilito al citato art 45 del CCNL per le Agenzie di somministrazione Lavoro nel caso in cui la missione si interrompa prima della scadenza prefissata per cause diverse dal mancato superamento del periodo di prova (quindi non dipendenti dal lavoratore) o da sopravvenienza di giusta causa di recesso, spetta al somministratore la corresponsione integrale del trattamento economico originariamente previsto, in questo caso l'Agenzia per Lavoro può impiegare il lavoratore, a parità di mansioni, in altra missione.

QUESITO 18 - (prot. n. 1226/20AB del 03/01/2018)

Domanda:
art 23 Schema di Accordo Quadro
chiediamo a quanto ammontano i costi.

Risposta:
Gli oneri relativi alla sottoscrizione dell'Accordo Quadro sono pari a zero. Non sono al momento quantificabili gli oneri fiscali e le spese contrattuali dei singoli Accordi Attuativi.

QUESITO 19 - (prot. n. 4418/20AB del 09/01/2018)

Domanda:
Con riferimento all'art. 3, comma V, lettera F) del Capitolato Speciale di Gara nella parte in cui viene previsto che "in caso di dimissioni, l'Agenzia dovrà darne comunicazione tempestiva alla committenza, ove possibile, con almeno 15 giorni di preavviso e provvedere alla sostituzione entro 15 giorni dalla data di preavviso e in ogni caso senza interrompere la continuità del servizio. In caso di inadempienza si applica la sopraccitata penale." si precisa che in considerazione delle previsioni di cui agli artt. 34 (Preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato) e 36 (penalità di risoluzione anticipata da parte dei lavoratori a tempo determinato) si precisa che non è possibile stabilire a priori un termine di preavviso per la comunicazione a Codesta Stazione Appaltante delle eventuali dimissioni rassegnate dal lavoratore somministrato. Si chiede, pertanto, che alcuna penale venga applicata nei confronti dell'aggiudicatario in tale circostanza"

Risposta:
La penale si applica in caso di mancata tempestiva sostituzione di personale assente senza giustificato motivo. Per quanto concerne la fattispecie delle dimissioni il capitolato precisa che il somministratore dovrà darne "tempestiva" comunicazione alla committenza "ove possibile" con almeno 15 giorni di preavviso.

QUESITO 20 - (prot. n. 4418/20AB del 09/01/2018)

Domanda:
Con riferimento all'art. 7 comma 4 di cui allo schema di Accordo Quadro - all. 8, nella parte in cui si precisa

che su richiesta scritta dell'Ente, il Fornitore dovrà presentare il libro matricola e la documentazione INPS con certificazione di resa di conformità, si precisa che a far data dal 2008 il libro matricola è stato sostituito dal LUL . Si chiede conferma che la richiesta del libro unico costituisce un mero refuso e che l'aggiudicatario sarà tenuto a fornire il LUL, nei limiti e nel rispetto della normativa in materia di privacy.

Risposta:
Trattasi di un mero refuso. L'aggiudicatario sarà tenuto a fornire il LUL.

QUESITO 21 - (prot. n. 4727/20AB del 10/01/2018)

Domanda:
In merito alla Vs. risposta al quesito n. 3 (prot. n. 195245/20AB del 11/12/2017), SI CHIEDE DI CONFERMARE CHE, in caso di partecipazione in RTI costituendo di tipo "verticale" tra una società X (Capogruppo) che svolgerà al 100 % i "Servizi di somministrazione di lavoro a tempo determinato, reclutamento e selezione del personale" ed una società Y (Mandante) che svolgerà al 100 % i "Servizi di formazione e aggiornamento", la tabella prevista nel penultimo punto del modello "Domanda di partecipazione" (Vs. fac-simile "Allegato 2A") dovrà essere compilata nel seguente modo:
Impresa X + Impresa Y= 100%.
Alla luce di quanto sopra, SI CHIEDE DUNQUE CONFERMA che le percentuali da indicare (che sommate dovranno fare 100) sono riferite alle quote di partecipazione nel RTI e NON alle percentuali di svolgimento delle singole prestazioni all'interno del RTI medesimo.

Risposta: Si conferma

QUESITO 22 - (prot. n. 5564/20AB del 11/01/2018)

Domanda:
In caso di partecipazione a più lotti va prodotto 1 referenza per ogni lotto oppure 1 referenza unica indicante tutti i lotti a cui si partecipa?

Risposta:
La Dichiarazione di idoneità finanziaria da parte di almeno un istituto di credito può essere unica e va inserita nella busta A.

Il Responsabile del Procedimento
Dr.ssa Teresa Andriani