FAQ
(AGGIORNAMENTO AL 05.11.2026)

PROCEDURA APERTA PER L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO RELATIVO A DIVERSE FIGURE PROFESSIONALI CON APPLICAZIONE DEL CRITERIO DELL'OFFERTA ECONOMICAMENTE PIÙ VANTAGGIOSA SULLA BASE DEL MIGLIOR RAPPORTO QUALITÀ/PREZZO
CIG: BD8D64038E

DOMANDA 1:
Art. 2 – art.10 – Art.27 - Art.28 CAPITOLATO – Art.23 – Art.24 – Art.25 SCHEMA CONTRATTO
Si chiede in caso di recesso/conclusione anticipata del rapportocontrattuale per cause differenti dalla giusta causa di voler garantire – inconformità con la normativa che disciplina la somministrazione lavoro – ildiritto dei lavoratori a portare a termine i contratti individuali fino allanaturale scadenza (art. 45 CCNL Agenzie per il lavoro) e, dunque, ildiritto del lavoratore di essere comunque retribuito sino alla scadenzanaturale del contratto, con conseguente onere del Committente-utilizzatore di rimborso dei costi sostenuti dall'Agenzia (art 33 c. 2 D.Lgs. 81/15);

RISPOSTA 1:
Si conferma che, in caso di recesso o di conclusione anticipata del contratto di appalto per cause non imputabili al lavoratore o all'Agenzia e diverse da quelle che legittimano la cessazione del rapporto individuale, restano fermi gli obblighi derivanti dalla normativa vigente e dal CCNL applicabile in materia di somministrazione di lavoro.
In particolare, la cessazione anticipata del rapporto contrattuale tra ACSI e l'Agenzia non determina automaticamente la cessazione dei rapporti individuali di lavoro già instaurati, che dovranno essere gestiti dall'Agenzia nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali applicabili.
Qualora, per effetto della cessazione anticipata del contratto di appalto, l'Agenzia sia tenuta a sostenere oneri retributivi e previdenziali nei confronti dei lavoratori somministrati, ACSI provvederà al rimborso degli oneri effettivamente sostenuti e documentati, nei limiti e alle condizioni previsti dall'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 e dalla normativa e contrattazione collettiva applicabili.
Resta inteso che il rimborso non potrà riguardare somme non effettivamente sostenute, non dovute o comunque non riconducibili agli obblighi di legge e di contratto collettivo gravanti sull'Agenzia.
Rimangono altresì ferme le ipotesi di legittima cessazione anticipata dei rapporti individuali di lavoro previste dalla normativa vigente e dal CCNL applicabile, nonché le disposizioni del Capitolato e del Contratto in materia di risoluzione per inadempimento.
Il presente chiarimento è reso in via interpretativa al fine di integrare e coordinare la lettura delle disposizioni di cui agli artt. 10 e 27 del Capitolato tecnico e agli artt. 23, 24 e 25 dello Schema di contratto, che devono essere interpretate in modo sistematico e nel rispetto della normativa vigente e della contrattazione collettiva applicabile.

***

DOMANDA 2:
Art.3.1 – art.12 lettera e) CAPITOLATO
- La "sorveglianza sanitaria" di cui all'art. 41 D.Lgs. 81/08 ss.mm.ii, aisensi di legge, grava sull'utilizzatore (art. 35 comma 4 del D.lgs. 81/2015ss.mm.ii) e comprende:

“a) visita medica preventiva intesa a constatare l’assenza dicontroindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutarela sua idoneità alla mansione specifica;
b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratoried esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicitàdi tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, vienestabilita, di norma, in una volta l’anno. Tale periodicità può assumerecadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione dellavalutazione del rischio. L’organo di vigilanza, con provvedimentomotivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dalmedico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizionidi salute, suscettibili di peggioramento a causa dell’attività lavorativasvolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificarel’idoneità alla mansione specifica;
e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previstidalla normativa vigente.
e-bis) visita medica preventiva in fase pre assuntiva;
e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito diassenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giornicontinuativi, al fine di verificare l’idoneità alla mansione.”
Per quanto sopra, si ribadisce che dal combinato disposto del citato art.35 comma 4 D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.m.ii.non può che desumersi l’onere – di legge, non delegabile – in capoall’azienda utilizzatrice circa l’assolvimento delle visite medicheconcernenti l’assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianzasanitaria;
- Si chiede di ricevere l’elenco delle ore lavorate entro il 2 del mesesuccessivo al fine di consentire il pagamento dei lavoratori nei termini dilegge e nel rispetto delle tempistiche dettate dalla fatturazioneelettronica;

RISPOSTA 2:
In merito alla sorveglianza sanitaria
Si precisa che gli obblighi in materia di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori somministrati sono ripartiti tra Agenzia e utilizzatore secondo quanto previsto dalla normativa vigente.
In particolare, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2015 e dell'art. 41 del D.Lgs. 81/2008, gli obblighi di sorveglianza sanitaria connessi ai rischi specifici dell'attività lavorativa svolta presso le sedi di ACSI, compresi i relativi oneri economici, restano a carico dell'utilizzatore.
L'Agenzia rimane invece responsabile degli adempimenti di propria competenza relativi all'instaurazione e alla gestione del rapporto di lavoro, nonché della verifica dei requisiti professionali e della documentazione necessaria per l'impiego dei lavoratori.
Si conferma pertanto che l'art. 12, lettera e), del Capitolato deve essere interpretato in coordinamento con l'art. 11 del medesimo documento e con la normativa vigente, senza che possa derivarne un trasferimento all'Agenzia degli obblighi di sorveglianza sanitaria e dei relativi oneri economici posti dalla legge a carico dell'utilizzatore.
Il presente chiarimento è reso in via interpretativa al fine di integrare e coordinare la lettura delle disposizioni di cui agli artt. 11 e 12, lettera e), del Capitolato tecnico, che devono essere interpretate in modo sistematico e nel rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In merito alla trasmissione delle ore lavorate
Si accoglie la richiesta dell'operatore economico.
L'elenco delle ore effettivamente lavorate dai singoli lavoratori somministrati sarà trasmesso da ACSI all'Agenzia entro il giorno 2 del mese successivo a quello di riferimento, sulla base delle risultanze dei sistemi

elettronici di rilevazione delle presenze, al fine di consentire all'Agenzia di procedere tempestivamente agli adempimenti retributivi e amministrativi di propria competenza.
Eventuali successive rettifiche delle presenze saranno comunicate tempestivamente all'Agenzia.
Resta fermo l'obbligo dell'Agenzia di provvedere al pagamento delle retribuzioni ai lavoratori nei termini previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva applicabile.
Il presente chiarimento è reso al fine di integrare e coordinare, in via interpretativa, la disposizione di cui all'art. 3.1 del Capitolato tecnico relativa ai termini di trasmissione dell'elenco delle ore lavorate, che deve essere letta alla luce della precisazione sopra riportata e nel rispetto degli obblighi retributivi e amministrativi previsti dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicabile.

***

DOMANDA 3:
Art.4 – Art.5 CAPITOLATO – Art.10 SCHEMA CONTRATTO
Fermo restando il principio inderogabile di legge per cui "l'utilizzatoreosserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi diprevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo,nei confronti dei propri dipendenti" (A35 c.4 e art. 34 comma 3 del D.lgs.81/2015 ss.mm.ii), si chiede conferma che la Stazione appaltante (inqualità di soggetto utilizzatore) avrà cura di assolvere agli obblighi diinformazione, formazione e addestramento del personale somministratogarantendo, ai sensi di legge, "condizioni di base di lavoro ed'occupazione" (art.2 comma a-ter, D.lgs. 276/2003 ss.mm.ii; art.35comma 1 D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii) equipollenti tra i propri lavoratoridiretti e i lavoratori somministrati adibiti alla medesime mansioni;Saranno a carico del somministratore aggiudicatario solo edesclusivamente gli obblighi di informazione e formazione pre assuntivasulla sicurezza, parte generale, restando in capo all'Utilizzatore tutti gliobblighi di informazione, formazione sicurezza, parte speciale,addestramento e sorveglianza sanitaria e tutte le relative responsabilità(come da vs art.11 CAPITOLATO);

RISPOSTA 3:
Si precisa che gli obblighi in materia di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori somministrati sono ripartiti tra Agenzia e utilizzatore secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dagli atti di gara.
In particolare, l'Agenzia assicura la formazione generale e specifica prevista per il rapporto di lavoro e per il profilo professionale, nonché la formazione ulteriore dichiarata nell'offerta tecnica, ed è tenuta a documentare l'avvenuto assolvimento degli obblighi formativi di propria competenza.
ACSI, in qualità di soggetto utilizzatore, provvede a fornire ai lavoratori le informazioni relative ai rischi specifici connessi ai luoghi di lavoro e alle mansioni concretamente svolte, alle procedure operative e alle misure di prevenzione proprie dell'ambiente di lavoro, nonché ad assolvere agli ulteriori adempimenti di propria competenza in materia di salute e sicurezza, compresa la fornitura dei dispositivi di protezione individuale ove adottati per gli altri lavoratori.
Resta fermo che ciascuna parte risponde degli obblighi di legge di propria competenza, nel rispetto dell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2015 e del D.Lgs. 81/2008.
Si conferma, inoltre, che ai lavoratori somministrati sono garantite, per tutta la durata della missione, condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti ACSI di pari livello, ai sensi dell'art. 35, comma 1, del D.Lgs. 81/2015.
Il presente chiarimento è reso in via interpretativa al fine di integrare e coordinare la lettura dell'art. 10 dello Schema di contratto con le disposizioni degli artt. 2 e 8 del Capitolato tecnico in materia di formazione e con

le ulteriori disposizioni in materia di sicurezza, nel rispetto della ripartizione degli obblighi prevista dalla normativa vigente e dagli atti di gara.

***

DOMANDA 4:
Art.8 CAPITOLATO
L'Agenzia, con riferimento alla posizione penale propria di ciascuno, èlegittimata a richiedere di rendere apposite autocertificazioni solo ovesussista espressa prescrizione normativa o regolamentare e conriferimento alle fattispecie penali strettamente connesse alle mansioniche saranno svolte dal lavoratore e al contesto professionale in cui sitroverà ad operare. Si chiede conferma dell'applicazione dellanormativa;.

RISPOSTA 4:
Si conferma che ACSI applicherà la normativa vigente in materia di dichiarazioni sostitutive e di trattamento dei dati personali, con particolare riferimento ai dati relativi a condanne penali e reati.
La documentazione e le eventuali dichiarazioni richieste ai lavoratori saranno limitate alle informazioni necessarie e pertinenti rispetto alle mansioni da svolgere e saranno acquisite esclusivamente nei casi e nei limiti consentiti dalla normativa applicabile, in presenza di un'idonea base giuridica per il relativo trattamento.
Non è pertanto richiesta un'autodichiarazione generalizzata relativa all'assenza di qualsiasi condanna o procedimento penale, né un'attestazione indiscriminata relativa a vicende civili o amministrative.
Resta fermo l'obbligo di effettuare le verifiche specificamente previste dalla legge in relazione a determinate attività o categorie professionali, tra cui, ove ne ricorrano i presupposti, quelle previste dall'art. 25-bis del D.P.R. 313/2002 per le attività che comportano contatti diretti e regolari con minori.
Il presente chiarimento è reso in via interpretativa al fine di integrare e coordinare la lettura della disposizione di cui all'art. 8 del Capitolato tecnico, relativa alla documentazione e alle dichiarazioni richieste ai lavoratori, che deve essere interpretata nel rispetto della normativa vigente in materia di dichiarazioni sostitutive e di protezione dei dati personali, con particolare riferimento ai dati relativi a condanne penali e reati.

***

DOMANDA 5:
Art.9 CAPITOLATO
Considerato che l'azione disciplinare viene sollecitata dall'utilizzatore, siritiene che, in caso di impugnativa, ciascuna parte debba assumersi irelativi oneri e responsabilità. Si chiede conferma;

RISPOSTA 5:
Si precisa che, ai sensi dell'art. 35, comma 6, del D.Lgs. 81/2015, il potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati è riservato all'Agenzia, mentre ACSI, in qualità di utilizzatore, è tenuta a comunicare all'Agenzia gli elementi e le circostanze di fatto che possono formare oggetto di contestazione disciplinare.
L'Agenzia conserva pertanto la responsabilità della valutazione degli elementi ricevuti, dell'eventuale avvio e gestione del procedimento disciplinare, nonché dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali applicabili.
Con riferimento agli oneri economici della procedura disciplinare e dell'eventuale impugnazione del provvedimento da parte del lavoratore, si conferma quanto espressamente previsto dall'art. 9 del Capitolato tecnico, che pone a carico dell'Agenzia i relativi oneri, anche economici.
Resta fermo che ACSI è tenuta ad adempiere correttamente e tempestivamente agli obblighi di propria competenza, in particolare con riferimento alla comunicazione degli elementi utili all'eventuale contestazione

disciplinare, ai sensi dell'art. 13, lettera e), del Capitolato tecnico. Eventuali responsabilità derivanti da autonome condotte imputabili a ciascuna parte restano disciplinate dalla normativa vigente.
Non si ritiene pertanto possibile prevedere, in via interpretativa, una ripartizione automatica e paritaria degli oneri derivanti dall'eventuale procedimento disciplinare o dalla sua impugnazione.
Il presente chiarimento è reso in via interpretativa al fine di integrare e coordinare la lettura delle disposizioni di cui agli artt. 9 e 13, lettera e), del Capitolato tecnico, che devono essere interpretate in modo sistematico e nel rispetto dell'art. 35, comma 6, del D.Lgs. 81/2015 e della normativa vigente.

***

DOMANDA 6:
Art.12 lettera l) CAPITOLATO -Art. 6 SCHEMA CONTRATTOL'Agenzia potrà fornire, nel rispetto della normativa sulla privacy e conoscurati i dati sensibili, copia delle buste paga dei lavoratorisomministrati nonché prova dell'avvenuto pagamento del dovutomediante autocertificazione al fine di accertare la regolaritàdell'inquadramento, della retribuzione e della contribuzione versata;

RISPOSTA 6:
Si conferma che ACSI, nell'ambito delle attività di controllo sull'esecuzione del servizio e al fine di verificare la corretta applicazione dell'inquadramento contrattuale, dei trattamenti retributivi e degli obblighi contributivi e assicurativi, potrà richiedere all'Agenzia la documentazione idonea a comprovare i relativi adempimenti.
A tal fine, l'Agenzia dovrà mettere a disposizione, su richiesta di ACSI, copia delle buste paga dei lavoratori interessati e la documentazione comprovante l'avvenuto pagamento delle retribuzioni, che potrà consistere anche in una dichiarazione sostitutiva resa dal legale rappresentante ai sensi del D.P.R. 445/2000, ferma restando la facoltà di ACSI di richiedere, ove necessario, ulteriori elementi documentali di riscontro.
Per quanto riguarda gli obblighi contributivi e assicurativi, l'Agenzia dovrà fornire la documentazione idonea a comprovarne l'assolvimento, compreso il DURC in corso di validità e, ove necessario, ulteriori evidenze documentali.
La trasmissione della documentazione dovrà avvenire nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, limitando le informazioni a quelle pertinenti e necessarie alle verifiche richieste e oscurando i dati non rilevanti, ove possibile.
La Stazione appaltante accoglie pertanto la richiesta nei termini sopra precisati.
Il presente chiarimento è reso in via interpretativa al fine di integrare e coordinare la lettura delle disposizioni di cui all'art. 12, lettera l), del Capitolato tecnico e all'art. 6 dello Schema di contratto, che devono essere interpretate in modo sistematico e nel rispetto degli obblighi di legge in materia retributiva, contributiva e assicurativa, nonché della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

***

DOMANDA 7:
Art.12 lettera p) – Art.16 CAPITOLATO – Art. 15 SCHEMA CONTRATTO
Si precisa che la responsabilità verso terzi è in capo all'utilizzatore nelrispetto dell'art. 35 c. 7 Dlgs 81/15. L'Agenzia non entra in contatto conutenti e/o terzi poiché non gestisce il servizio (che rimane in capoall'utilizzatore) ma fornisce lavoratori che per tutta la durata dellamissione svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione eil controllo dell'utilizzatore. In capo all'Apl sussiste , invece, laresponsabilità per i danni diretti cagionati dai propri dipendenti direttinell'espletamento delle attività oggetto dell'appalto e qualora imputabilia titolo di dolo e/o colpa grave; Giova, altresì, rammentare che le SA nonpossono 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 polizzeassicurative con coperture diverse e/o più ampie. (cfr. Circolare delDipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007); Si chiede confermadell'applicazione della normativa e di conseguenza di rettificare laprescrizione;

RISPOSTA 7:

Si rimanda alla rettifica del Capitolo e Schema del Contratto effettuata.

***

DOMANDA 8:

Art.18 CAPITOLATO – art. 17 SCHEMA CONTRATTO

Si chiede conferma che qualora la Stazione Appaltante decida dicompensare il credito con quanto dovuto all'Agenzia il relativo importonon sarà decurtato dalla parte di fattura costituente il costo del lavoro;

il risarcimento del maggior danno risulta clausola eccessivamente onerosapoiché per eventuali inadempimenti la legge pone a tuteladell'utilizzatore la cauzione definitiva. Si chiede di rettificare;

RISPOSTA 8:

Si rimanda alla rettifica del Capitolo e Schema del Contratto effettuata.

***

DOMANDA 9:

Art.19 CAPITOLATO

Si segnala che l'affidamento de quo non ha ad oggetto la concessione diservizi di pubblica utilità/servizi essenziali ma il diverso istituto dellasomministrazione di lavoro temporaneo attraverso il quale l'Agenziafornisce il personale richiesto dall'utilizzatore che dovrà gestire glieventuali scioperi. L'Agenzia potrà sicuramente impegnarsi ad informaretempestivamente la Committente qualora dovesse essere informata dallerappresentanze sindacali dell'imminenza di uno sciopero. Si chiedeconferma dell'applicazione della normativa;

RISPOSTA 9:

Si precisa che l'affidamento ha ad oggetto la somministrazione di lavoro e non la gestione dei servizi erogati da ACSI. La responsabilità dell'organizzazione dei servizi e dell'adozione delle misure necessarie a garantire le prestazioni indispensabili in caso di sciopero compete pertanto ad ACSI, in qualità di soggetto gestore e utilizzatore del personale.

Si chiarisce tuttavia che l'applicazione della Legge 146/1990 non è esclusa dalla circostanza che i lavoratori siano impiegati mediante un contratto di somministrazione. La disciplina trova applicazione con riferimento alle attività che rientrano effettivamente nell'ambito dei servizi pubblici essenziali e alle prestazioni individuate come indispensabili dalla normativa e dagli accordi applicabili.

L'Agenzia è tenuta a comunicare tempestivamente ad ACSI le notizie e le comunicazioni relative a eventuali scioperi di cui venga a conoscenza, nonché a collaborare per gli adempimenti di propria competenza, nel rispetto della normativa vigente e del diritto di sciopero dei lavoratori.

Resta fermo che le misure richieste all'Agenzia ai sensi dell'art. 19 del Capitolato dovranno essere attuate nel rispetto della normativa vigente e non potranno comportare la sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero mediante il ricorso alla somministrazione di lavoro, in conformità al divieto previsto dall'art. 32, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 81/2015.

La Stazione appaltante accoglie pertanto la richiesta di chiarimento nei limiti sopra precisati.

Il presente chiarimento è reso in via interpretativa al fine di coordinare la lettura dell'art. 19 del Capitolato tecnico con le disposizioni della Legge 146/1990 e dell'art. 32, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 81/2015, nel rispetto delle competenze di ACSI e dell'Agenzia e del diritto di sciopero dei lavoratori.

***

DOMANDA 10:
Si segnala che le Agenzie per il Lavoro, con riferimento al servizio disomministrazione di lavoro, trattano i dati dei candidati e dei lavoratorisomministrati in qualità di Titolari del Trattamento dei Dati ai sensidell'art. 4.7 del Reg. UE 679/2016. Ne deriva, dunque, che le Agenzie peril Lavoro e l'ente Utilizzatore saranno ciascuno Titolare autonomo deltrattamento ognuno per il proprio ambito di competenza e per esigenze efinalità diverse. Questo perché l'APL non ha accesso ai dati di cuil'azienda utilizzatrice è titolare. I dati trattati dai lavoratori insomministrazione, infatti, rimangono nel controllo e nella gestionedell'utilizzatore che fornisce ai lavoratori somministrati gli stessistrumenti di lavoro di cui sono dotati i dipendenti diretti e li sottoponealle medesime procedure, anche in tema di protezione dei dati personali.A supporto di questa posizione, il nuovo Codice di condotta per il settoredelle Agenzie per il Lavoro (Art. 40 del Regolamento) stabiliscechiaramente che, nell'ambito dei servizi di somministrazione e ricerca eselezione, le Parti coinvolte rivestono il ruolo di Titolari Autonomi deltrattamento. Per ulteriori approfondimenti, vi invitiamo a consultare ilProvvedimento del Garante, che contiene il Codice di Condotta, dell'11gennaio 2024, disponibile al seguente link:https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9983415. Si chiede conferma dell'applicazionenormativa sopra delineata;

RISPOSTA 10:
Si precisa che, nell'ambito del servizio di somministrazione di lavoro, la qualificazione dei ruoli delle Parti in materia di protezione dei dati personali deve essere effettuata con riferimento alle concrete attività di trattamento svolte e alle rispettive finalità, in conformità al Regolamento UE 2016/679.
In particolare, l'Agenzia per il lavoro opera quale titolare autonomo del trattamento per le attività connesse alla ricerca e selezione dei candidati, all'instaurazione, alla gestione amministrativa e alla cessazione del rapporto di lavoro con i lavoratori somministrati.
ACSI opera a sua volta quale titolare autonomo per i trattamenti effettuati nell'ambito dell'organizzazione e della gestione delle attività presso le proprie strutture, nonché per gli adempimenti e le finalità istituzionali di propria competenza, attraverso i propri strumenti, sistemi e applicativi.
Tale ripartizione è coerente con l'art. 4.1 del Codice di condotta per il settore delle Agenzie per il lavoro, approvato dal Garante per la protezione dei dati personali con provvedimento dell'11 gennaio 2024, fermo restando che la qualificazione dei ruoli deve essere determinata sulla base delle effettive modalità di svolgimento dei trattamenti.
Resta ferma la possibilità che, con riferimento a specifiche e circoscritte attività, l'Agenzia tratti dati personali per conto di ACSI, assumendo in tal caso il ruolo di responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Regolamento UE 2016/679, previa individuazione delle attività interessate e formalizzazione di un apposito atto di designazione
Con riferimento all'art. 24 del Capitolato tecnico, si precisa pertanto che la previsione relativa alla designazione dell'Agenzia quale responsabile esterno del trattamento deve essere letta in coordinamento con l'art. 19 dello Schema di contratto e trova applicazione esclusivamente con riferimento ai trattamenti di dati personali effettivamente svolti dall'Agenzia per conto di ACSI, nell'ambito delle attività e secondo le istruzioni documentate da quest'ultima.

Restano in ogni caso fermi gli obblighi di riservatezza, sicurezza, correttezza e protezione dei dati personali previsti dalla normativa vigente per entrambe le Parti.
Il presente chiarimento è reso in via interpretativa al fine di coordinare la lettura dell'art. 24 del Capitolato tecnico con l'art. 19 dello Schema di contratto e con le disposizioni del Regolamento UE 2016/679, nel rispetto dei ruoli effettivamente assunti dalle Parti nelle diverse attività di trattamento.

***

DOMANDA 11:
Art.30 CAPITOLATO – Art. 26 SCHEMA CONTRATTO
Si chiede a quanto ammontano le spese contrattuali.

RISPOSTA 11:
Si precisa che le spese contrattuali sono poste a carico dell'aggiudicatario, secondo quanto previsto dall'art. 30 del Capitolato tecnico e dall'art. 26 dello Schema di contratto.
In particolare, l'imposta di bollo dovuta per la stipulazione del contratto è determinata ai sensi dell'art. 18, comma 10, del D.Lgs. 36/2023 e dell'Allegato I.4 al medesimo decreto, sulla base dell'importo massimo contrattuale previsto, al netto dell'IVA, comprensivo delle eventuali opzioni e dei rinnovi espressamente stabiliti negli atti di gara.
L'imposta è dovuta una tantum al momento della stipulazione del contratto e il relativo importo è determinato in base agli scaglioni previsti dalla Tabella A dell'Allegato I.4.
L'eventuale imposta di registro sarà dovuta esclusivamente nei casi previsti dalla normativa fiscale vigente.
Pertanto, l'importo complessivo delle spese contrattuali non è predeterminabile in misura fissa, ma sarà determinato in sede di stipulazione del contratto, in relazione al valore massimo contrattuale e agli eventuali ulteriori oneri fiscali effettivamente dovuti.
Il presente chiarimento è reso in via interpretativa al fine di precisare e coordinare la lettura delle disposizioni di cui all'art. 30 del Capitolato tecnico e all'art. 26 dello Schema di contratto, nel rispetto della normativa vigente in materia di imposta di bollo e di registro.

***

DOMANDA 12:
Si chiede conferma che le festività infrasettimanali non lavorate, retribuite ai lavoratori, saranno oggetto di fatturazione alla tariffa ordinaria. Invero, essendo le stesse dovute in forza del CCNL applicabile, della Legge n.260/1949 e s.m.i., e di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2015 art. 33, secondo cui in forza del quale l'utilizzatore è tenuto a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

RISPOSTA 12:
Si precisa che le ore di assenza retribuite per malattia, permessi, infortunio, ecc. vanno rimborsate al costo effettivamente sostenuto dall'Agenzia (al netto dei ristori INPS/INAIL) e che, su tali oneri, non si applica il margine di Agenzia, avendo natura di "rimborso" ex art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015. Tali voci devono essere rendicontate in fattura ai fini del calcolo dell'IRAP in capo ad ACSI, che applica il metodo retributivo.
L'Agenzia deve, pertanto, documentare analiticamente: i cedolini paga dei lavoratori somministrati, i costi effettivamente sostenuti per le assenze, nonché i rimborsi ricevuti/da ricevere da INPS/INAIL e la quota netta a carico dell'utilizzatore.

***

DOMANDA 13:
Si chiede conferma, che le ulteriori assenze non previste nel costo del lavoro (permessi, malattia) verranno rimborsate al COSTO in considerazione della previsione di cui all'art. 33, comma 2 D. Lgs. 81/15 in forza del quale l'utilizzatore è tenuto a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori considerato il rapporto triangolare e la responsabilità solidale riferita alla disciplina della somministrazione di lavoro, si chiede, dunque, conferma che le ore di assenza la cui retribuzione è regolarmente prevista dalla contrattazione collettiva e dalla normativa del lavoro, considerato che se presenti nei cedolini paga devono essere regolarmente rendicontate in fattura ai fini di procedere al relativo assoggettamento irap, possano essere saldate al costo senza applicazione del margine di agenzia.

RISPOSTA 13:
Si precisa che le ore di assenza retribuite per malattia, permessi, infortunio, ecc. vanno rimborsate al costo effettivamente sostenuto dall'Agenzia (al netto dei ristori INPS/INAIL) e che, su tali oneri, non si applica il margine di Agenzia, avendo natura di "rimborso" ex art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015. Tali voci devono essere rendicontate in fattura ai fini del calcolo dell'IRAP in capo ad ACSI, che applica il metodo retributivo. L'Agenzia deve, pertanto, documentare analiticamente: i cedolini paga dei lavoratori somministrati, i costi effettivamente sostenuti per le assenze, nonché i rimborsi ricevuti/da ricevere da INPS/INAIL e la quota netta a carico dell'utilizzatore.

***

DOMANDA 14:
Si chiede conferma che la materia salute e sicurezza è in capo all'utilizzatore (Art. 34 c.3 – 35 c. 4 Dlgs 81/15). L'idoneità fisica allo svolgimento della mansione e i necessari 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 che comprende:

a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.
f) visita medica preventiva in fase pre assuntiva;
g) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione."

Ebbene, dal combinato disposto del citato art. 35 comma 4 D.lgs.81/2015 ss.m.i. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.m.i. non può che desumersi l'onere – di legge, non delegabile – in capo all'azienda utilizzatrice circa

l'assolvimento delle visite mediche concernenti l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria.

RISPOSTA 14:
Si conferma parzialmente quanto richiesto.
ACSI, quale soggetto utilizzatore, è tenuta ad assolvere gli obblighi di prevenzione e protezione connessi all'attività lavorativa svolta dai lavoratori somministrati presso le proprie sedi e nei propri servizi. Restano pertanto a carico di ACSI gli obblighi relativi ai rischi propri dell'attività e dell'ambiente di lavoro, all'informazione sui rischi specifici, alla formazione e all'addestramento eventualmente necessari in relazione alle attività concretamente svolte, alla sorveglianza sanitaria correlata ai rischi specifici e alla fornitura dei dispositivi di protezione individuale, ove previsti e adottati per i lavoratori dell'utilizzatore.
La sorveglianza sanitaria sarà effettuata nei casi e secondo le modalità previste dall'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e dalla normativa vigente, in relazione ai rischi della mansione concretamente svolta presso ACSI. Le visite alla cessazione del rapporto saranno effettuate esclusivamente nei casi previsti dalla normativa applicabile.
Resta fermo che l'Agenzia, quale datore di lavoro formale, conserva gli obblighi relativi alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro, agli adempimenti retributivi, contributivi e assicurativi e agli ulteriori obblighi posti a suo carico dalla legge e dagli atti di gara, compresi gli accertamenti preliminari all'assunzione e gli altri adempimenti sanitari eventualmente connessi all'instaurazione, alla gestione del rapporto e all'erogazione della formazione obbligatoria di base, nei limiti previsti dalla normativa vigente e dal Capitolato tecnico.
ACSI e l'Agenzia dovranno assicurare il necessario coordinamento operativo e lo scambio delle informazioni pertinenti, nel rispetto delle competenze attribuite dalla normativa vigente e della disciplina in materia di protezione dei dati personali, evitando duplicazioni od omissioni.

***

DOMANDA 15:
Si chiede conferma che la Stazione appaltante terrà conto della disciplina normativa di settore secondo cui 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 combinato disposto del citato art. 35 comma 4D.lgs. 81/2015 ss.m.i. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.m.i. nonché l'obbligo di informare e garantire i lavoratori in punto di sorveglianza medica ed i rischi specifici, dispositivi di protezione individuali in quanto il lavoratore somministrato è equiparato, a tutti gli effetti, ai lavoratori dipendenti.
Sarà, di conseguenza, l'utilizzatore a rispondere della violazione degli obblighi di sicurezza atteso che solo a lui compete un effettivo controllo dei lavoratori somministrati e la garanzia dell'osservanza delle disposizioni in materia di tutela della salute e prevenzione degli infortuni. Saranno, dunque, 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. 81/2008, nonché tutte le relative responsabilità.

RISPOSTA 15:
Si conferma parzialmente quanto richiesto.
ACSI, in qualità di soggetto utilizzatore, applica ai lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione previsti dalla normativa vigente per i propri dipendenti. Restano pertanto a carico di ACSI gli adempimenti connessi ai rischi specifici dell'attività e dei luoghi di lavoro presso i quali i lavoratori sono impiegati, ivi compresi l'informazione sui rischi specifici, la formazione e l'addestramento eventualmente

necessari in relazione alle mansioni concretamente svolte, la sorveglianza sanitaria correlata ai rischi della mansione e la messa a disposizione dei dispositivi di protezione individuale, ove previsti e adottati presso ACSI.
Resta fermo che l'Agenzia, quale datore di lavoro formale dei lavoratori somministrati, conserva gli obblighi propri relativi alla costituzione e alla gestione dei rapporti di lavoro, alla verifica dell'idoneità dei lavoratori rispetto ai profili richiesti, agli adempimenti retributivi, contributivi e assicurativi, nonché alla formazione e agli accertamenti posti a suo carico dalla normativa vigente e dagli atti di gara. Il Capitolato prevede, in particolare, che il personale sia formato e istruito dall'Agenzia in relazione alle competenze necessarie per il profilo e la categoria di inquadramento e che, prima dell'inizio del servizio, siano trasmessi gli attestati e la documentazione richiesta.
Non si conferma pertanto che a carico dell'Agenzia restino esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione relativi alla sola parte generale, né che ogni ulteriore obbligo in materia di salute e sicurezza sia trasferito ad ACSI. La ripartizione degli obblighi deve essere effettuata distinguendo tra gli adempimenti propri dell'Agenzia, quale datore di lavoro formale, e quelli propri di ACSI, quale utilizzatore e soggetto che organizza e dirige concretamente l'attività lavorativa.
La responsabilità per la violazione degli obblighi di sicurezza dovrà essere valutata in relazione allo specifico obbligo violato e al soggetto cui tale obbligo è attribuito dalla normativa vigente e dagli atti di gara.

***

DOMANDA 16:
Si chiede gentile conferma che l'unica formazione in materia di salute e sicurezza in capo all'Agenzia sia quella generale e che, dunque, la formazione specifica e l'addestramento saranno effettuati da codesta spett.le Amministrazione. Infatti, ai sensi dell'art. 34, comma 3 d. lgs.81/15, il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ed ai sensi dell'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/15. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti. A ciò si aggiunga che, in considerazione del livello di specificità delle mansioni e della responsabilità in capo all'Utilizzatore su tutti gli obblighi in materia di salute e sicurezza nei confronti dei lavoratori (diretti e) somministrati, i contenuti della formazione specifica e di eventuali addestramenti dovranno essere omogenei per tutti e ciò potrà essere garantito al meglio esclusivamente dal Datore di Lavoro/Utilizzatore dei lavoratori in somministrazione. Stesse valutazioni anche circa l'addestramento che, ai sensi del combinato disposto degli artt. 35, comma 4 e art, 34, comma 3 del d.lgs 81/2015 e art. 37 co. 5D.lgs. n. 81/08 «viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro». Infatti, l'addestramento è definito dallo stesso d.lgs 81/08 (art 2, comma 1, lett. cc) il complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale e le procedure di lavoro; pertanto, deve essere eseguito da personale esperto circa i luoghi ove i lavoratori somministrati eseguiranno la propria prestazione. Pertanto si chiede conferma che l'unica formazione in materia salute e sicurezza in capo all'aggiudicatario sia la formazione generale restando in capo a codesta spett.le Amministrazione l'addestramento e la formazione specifica ed ogni altro onere informativo e formativo.

RISPOSTA 16:
Non si conferma integralmente quanto richiesto.
L'Agenzia, quale datore di lavoro formale dei lavoratori somministrati, è tenuta ad assicurare gli adempimenti formativi e informativi posti a suo carico dalla normativa vigente, dagli atti di gara e dal rapporto di lavoro,

nonché a verificare che il personale sia in possesso della preparazione e dell'idoneità necessarie rispetto al profilo professionale richiesto. Il Capitolato prevede espressamente che il personale sia formato e istruito dall'Agenzia in relazione alle competenze necessarie per il profilo e per la categoria di inquadramento.
Prima dell'inizio del servizio, l'Agenzia deve inoltre trasmettere ad ACSI la documentazione richiesta, inclusi gli attestati relativi alla formazione generale e specifica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché ogni ulteriore attestato previsto dall'offerta tecnica o dalla normativa applicabile.
ACSI, quale soggetto utilizzatore, assicura nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione connessi all'attività lavorativa concretamente svolta presso i propri servizi e ambienti di lavoro. Restano pertanto a carico di ACSI gli adempimenti collegati ai rischi specifici dell'attività e dell'organizzazione dell'utilizzatore, alle procedure operative adottate presso le sedi di destinazione, alle attrezzature e ai dispositivi utilizzati, nonché alla formazione integrativa, all'informazione, all'addestramento e alla sorveglianza sanitaria richiesti in relazione alle mansioni concretamente assegnate e ai rischi presenti.
Non si conferma quindi che l'unico obbligo dell'Agenzia sia la formazione generale. L'Agenzia resta tenuta agli obblighi formativi, informativi e di verifica dell'idoneità posti a suo carico dalla legge e dagli atti di gara; ACSI resta tenuta agli obblighi connessi ai rischi specifici dell'attività e dei luoghi di lavoro presso i quali i lavoratori somministrati saranno impiegati, compresi, ove necessari, la formazione integrativa, l'addestramento e le informazioni sulle procedure operative interne.
Le attività dovranno essere organizzate mediante il necessario coordinamento tra ACSI e Agenzia, evitando duplicazioni o lacune formative. La responsabilità sarà imputata in relazione allo specifico obbligo violato e al soggetto cui tale obbligo è attribuito dalla normativa vigente e dagli atti di gara.

***

DOMANDA 17:
Nel momento in cui un lavoratore somministrato gode dei giorni di ferie maturati, accade che sulle ore usufruite matura una quota di ratei di retribuzione che non è compresa all'interno dei costi del lavoro indicati. Occorre considerare che i lavoratori somministrati percepiscono una retribuzione oraria e non mensilizzata così come accade per i lavoratori diretti, pertanto occorre sempre garantire per legge una parità di trattamento. Di conseguenza, gestendo economicamente il lavoratore solo sulle ore lavorate, affinché possa maturare e quindi o godere o vedersi liquidare le ore di ferie/permessi spettanti, per compensare la differenza è necessario fatturare la quota di retribuzione maturata durante le ore di ferie godute. Inoltre, trattandosi a tutti gli effetti di costo di lavoro, si specifica che i suddetti ratei non possono essere coperti dal margine di agenzia (anche in virtù del differente campo di applicazione delle imposte, ossia IVA su margine ed IRAP su costo del lavoro). Alla luce di quanto su esposto si chiede di confermare che i suddetti ratei potranno essere oggetto di fatturazione ad evento al costo (senza applicazione del margine).

RISPOSTA 17:
Non si conferma quanto richiesto.
Gli atti di gara hanno previsto che il costo del lavoro dei lavoratori somministrati sia calcolato sulla base dei trattamenti economici e normativi applicabili ai lavoratori di pari livello della Stazione appaltante, con riferimento alle tabelle ministeriali e ai CCNL UNEBA/Funzioni Locali indicati, garantendo la parità di trattamento complessiva tra lavoratori somministrati e dipendenti ACSI. Il costo orario base posto a fondamento della gara comprende gli oneri retributivi e i relativi ratei, inclusi ferie, permessi retribuiti, festività, ex festività, TFR e gli altri istituti previsti dalla contrattazione collettiva.
Ai fini dei rapporti economici con ACSI, il Capitolato stabilisce che ACSI corrisponde all'Agenzia il costo delle sole ore effettivamente lavorate, rilevate attraverso i sistemi di presenze in uso presso ACSI, oltre al

margine di agenzia orario offerto. Tutti i costi e le spese diversi dal costo delle ore effettivamente lavorate e dalle maggiorazioni di salario accessorio devono intendersi remunerati secondo la struttura economica prevista dal Capitolato.
I ratei di retribuzione maturati a titolo di ferie e permessi sono già considerati nella determinazione del costo orario base e nella struttura economica dell'offerta. Il loro successivo godimento o pagamento non determina pertanto una nuova o ulteriore voce di fatturazione "ad evento".
Non è quindi prevista né ammessa la fatturazione separata al costo delle quote di retribuzione maturate durante le ferie o i permessi goduti, né il loro addebito ad ACSI mediante una voce ulteriore rispetto a quelle previste dagli atti di gara.
Resta fermo l'obbligo dell'Agenzia di garantire ai lavoratori somministrati il trattamento economico e normativo spettante in base alla legge e al CCNL applicabile e di assolvere i relativi obblighi retributivi, contributivi e assicurativi. Gli eventuali profili fiscali o contabili propri dell'Agenzia non modificano la struttura del corrispettivo stabilita dagli atti di gara e non determinano l'introduzione di nuove voci fatturabili.

***

DOMANDA 18:
Si chiede in ultimo a quanto ammontano le spese contrattuali.

RISPOSTA 18:
Si precisa che le spese contrattuali sono poste a carico dell'aggiudicatario, secondo quanto previsto dall'art. 30 del Capitolato tecnico e dall'art. 26 dello Schema di contratto.
In particolare, l'imposta di bollo dovuta per la stipulazione del contratto è determinata ai sensi dell'art. 18, comma 10, del D.Lgs. 36/2023 e dell'Allegato I.4 al medesimo decreto, sulla base dell'importo massimo contrattuale previsto, al netto dell'IVA, comprensivo delle eventuali opzioni e dei rinnovi espressamente stabiliti negli atti di gara.
L'imposta è dovuta una tantum al momento della stipulazione del contratto e il relativo importo è determinato in base agli scaglioni previsti dalla Tabella A dell'Allegato I.4.
L'eventuale imposta di registro sarà dovuta esclusivamente nei casi previsti dalla normativa fiscale vigente.
Pertanto, l'importo complessivo delle spese contrattuali non è predeterminabile in misura fissa, ma sarà determinato in sede di stipulazione del contratto, in relazione al valore massimo contrattuale e agli eventuali ulteriori oneri fiscali effettivamente dovuti.
Il presente chiarimento è reso in via interpretativa al fine di precisare e coordinare la lettura delle disposizioni di cui all'art. 30 del Capitolato tecnico e all'art. 26 dello Schema di contratto, nel rispetto della normativa vigente in materia di imposta di bollo e di registro.

***

DOMANDA 19:
Si segnala - come precisato anche dall'ANAC nel recente parere (delibera n. 73 del 17 gennaio 2024) - la penale applicabile nell'ambito dei contratti pubblici è ESCLUSIVAMENTE quella legata al ritardo nell'esecuzione della prestazione secondo quanto espressamente previsto dall'art. 126 del d.lgs. n. 36/2023. Come noto, infatti, il primo comma della norma citata dispone che: "I contratti di appalto prevedono penali per il ritardo nell'esecuzione delle prestazioni contrattuali da parte dell'appaltatore commisurate ai giorni di ritardo e proporzionali rispetto all'importo del contratto o delle prestazioni contrattuali. Le penali dovute per il ritardato adempimento sono calcolate in misura giornaliera compresa tra lo 0,5per mille e l'1,5 per mille dell'ammontare netto contrattuale, da determinare in relazione all'entità delle conseguenze legate al ritardo, e

non possono comunque superare, complessivamente, il 10 per cento di detto ammontare netto contrattuale". L'Autorità – dopo un confronto tra l'art.126 del Codice dei contratti pubblici e l'art. 1382 c.c. (che disciplina la penale in ambito civilistico estendendone l'applicazione anche all'inadempimento) – ribadisce che nella contrattualistica pubblica ai fini dell'inserimento della clausola penale rileva solo il ritardato adempimento precisando che "se il legislatore avesse inteso estendere la disciplina delle penali anche ad ipotesi non contemplate, avrebbe, quantomeno, contemplato l'ipotesi di inadempimento prevista nel Codice civile." Alla luce di quanto sopra rappresentato si chiede di voler allineare la lex specialis a quanto prescritto dal Codice dei contratti pubblici.

RISPOSTA 19:
Si precisa che la penale pecuniaria prevista dall'articolo 18 del Capitolato deve essere interpretata e applicata esclusivamente quale penale giornaliera per il ritardato adempimento delle prestazioni contrattuali, nei limiti e secondo i parametri previsti dall'articolo 126, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.
In particolare, l'articolo 18 del Capitolato tecnico prevede una penale per ogni giorno naturale di ritardo nell'adempimento degli obblighi contrattuali non imputabile ad ACSI, a forza maggiore o a caso fortuito, in misura compresa tra lo 0,5 per mille e l'1,5 per mille dell'ammontare netto contrattuale, da determinarsi in relazione all'entità delle conseguenze del ritardo e comunque entro il limite massimo complessivo del 10 per cento dell'ammontare netto contrattuale.
La penale prevista dall'articolo 18 è pertanto riferita al ritardato adempimento delle obbligazioni contrattuali e non introduce una penale autonoma e ulteriore per il mero inadempimento definitivo.
Restano ferme, per gli altri casi di inadempimento totale o parziale, le conseguenze previste dalla legge e dagli atti di gara, tra cui l'obbligo di adempiere, l'eventuale applicazione della penale per il ritardo maturato, l'escussione della garanzia definitiva nei casi previsti, il risarcimento dell'eventuale maggior danno e, ove ne ricorrano i presupposti, la risoluzione del contratto. Tali strumenti non costituiscono penali ulteriori, ma rimedi distinti applicabili secondo i relativi presupposti normativi e contrattuali.
Il presente chiarimento ha natura interpretativa e non modifica l'oggetto dell'appalto, la struttura del corrispettivo, i requisiti di partecipazione o la ripartizione sostanziale degli obblighi già stabiliti negli atti di gara. Restano ferme le disposizioni inderogabili di legge applicabili al rapporto di somministrazione di lavoro.

***

DOMANDA 20:
In riferimento a quanto previsto dal Disciplinare di Gara relativamente alla composizione dell'Offerta Tecnica e ai rigorosi limiti dimensionali stabiliti per le relazioni e i relativi allegati, si formula il seguente quesito:
Considerato che la perimetrazione della documentazione tecnica e l'imposizione di limiti di pagine rispondono al principio generale di garantire la par condicio, la trasparenza e l'equità valutativa tra i concorrenti;
si chiede di confermare se:

a) Sia tassativamente vietato allegare all'Offerta Tecnica documentazione ulteriore o integrativa non espressamente richiesta dalla lex specialis o dai singoli criteri di valutazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: slide sintetiche/esplicative, curricula vitae non prescritti, brochure societarie, allegati metodologici fuoriquota o presentazioni aziendali);
b) Qualora un Operatore Economico inserisca comunque documentazione aggiuntiva non richiesta, tale materiale verrà considerato come non apposto/invalutabile e non verrà trasmesso alla Commissione Giudicatrice, al fine di evitare che elementi conoscitivi estranei ai criteri di gara possano condizionare o influenzare il giudizio discrezionale dei Commissari.

RISPOSTA 20:
Si conferma che non è consentita la trasmissione di documentazione ulteriore rispetto a quella prevista dal Disciplinare, né il superamento del limite massimo di pagine ivi indicato.
La Commissione giudicatrice non procederà all'esame delle pagine eccedenti il limite stabilito e, conseguentemente, non saranno oggetto di valutazione gli eventuali contenuti dell'offerta tecnica riportati nelle medesime.
Parimenti, eventuali documenti o materiali aggiuntivi, allegati all'offerta tecnica al di fuori della documentazione espressamente richiesta dal Disciplinare, non saranno presi in considerazione ai fini della valutazione.

***

DOMANDA 21:
Riferimento: Capitolato tecnico, art. 3.1, pagg. 3-4
Considerato che il Capitolato prevede il riconoscimento economico delle sole ore effettivamente lavorate e pone a carico dell'Agenzia i costi relativi a diverse tipologie di assenza, si chiede di conoscere, con riferimento al personale somministrato attualmente impiegato, i dati storici relativi agli ultimi 24 mesi, o al diverso periodo disponibile, indicando:

- il numero complessivo delle ore teoriche e delle ore effettivamente lavorate;
- il numero delle ore di assenza per malattia, infortunio, maternità, congedi, permessi e altre assenze retribuite;
- il tasso medio di assenteismo, possibilmente distinto per profilo professionale e CCNL applicato;
- le eventuali differenze tra ore retribuite dall'Agenzia e ore riconosciute economicamente da ACSI.

Si chiede inoltre di precisare se, in presenza di assenze tutelate dalla legge, siano previste specifiche modalità di riconoscimento dei relativi costi

RISPOSTA 21:
Qui di seguito, Vi trasmettiamo i dati indicati da parte dell'Agenzia con cui attualmente è esistente un rapporto contrattuale: l'attuale tasso medio di assenteismo è del 3%; negli ultimi 24 mesi vi sono stati 20 lavoratori attivi come media mese - Comparto Funzioni Locali 33.192,44 – Servizi Assistenziali Uneba 16.046,50 – Totale complessivo 49.238,94.

Per quanto, invece, attiene alle assenze tutelale dalla legge e alla possibilità di prevedere specifiche modalità di riconoscimento dei relativi costi, si precisa che ACSI, in funzione di assenze particolarmente lunghe, ACSI si riserva di coordinarsi con l'Agenza per valutare forme di ristoro nei confronti della stessa.

***

DOMANDA 22:
Riferimento: Capitolato tecnico, art. 3.1, pagg. 3-4.
Il Capitolato include tra gli oneri da remunerare mediante il margine di Agenzia anche le festività e le festività infrasettimanali, prevedendo contemporaneamente che il costo orario base comprenda i ratei contrattualmente dovuti.
Al riguardo si chiede di chiarire:

a) se le festività infrasettimanali ricadenti in giornate ordinariamente lavorative, ma non lavorate per effetto della festività, siano riconosciute economicamente all'Agenzia;
b) se, in caso di prestazione lavorativa effettuata durante una festività, siano riconosciuti il costo delle ore lavorate e le relative maggiorazioni previste dal CCNL applicabile;

c) se i costi delle festività infrasettimanali non lavorate debbano intendersi integralmente compresi nel costo orario base oppure posti a carico del margine di Agenzia.

RISPOSTA 22:

a) si conferma la circostanza;
b) si conferma la circostanza;
c) si considerano tali costi all'interno del costo orario di base.

***

DOMANDA 23:

Riferimento: Capitolato tecnico, artt. 3.1 e 4; Disciplinare, paragrafo 3.
Al fine di verificare la corretta determinazione del costo del lavoro non soggetto a ribasso, si chiede di mettere a disposizione le schede analitiche di calcolo relative a ciascun profilo professionale, con evidenza delle seguenti componenti:

- retribuzione tabellare ed eventuali elementi retributivi aggiuntivi;
- ratei di tredicesima ed eventuali ulteriori mensilità;
- ferie, permessi retribuiti ed ex festività;
- trattamento di fine rapporto;
- contributi previdenziali e assistenziali;
- premio assicurativo INAIL;
- contributi obbligatori previsti per le Agenzie di somministrazione;
- eventuali ulteriori indennità, trattamenti integrativi o voci accessorie.

Si chiede altresì di confermare che tali componenti, ove già comprese nel costo orario base riconosciuto da ACSI, non debbano essere nuovamente finanziate mediante il margine di Agenzia

RISPOSTA 23:

Qui di seguito, Vi riportiamo la risposta comunicataci da parte dell'Agenzia con cui attualmente è esistente un rapporto contrattuale: la costruzione del costo del lavoro tiene conto di tutti i dati retributivi e contributivi previsti dai contratti nazionali e dalla vigente normative e stimato sulle ore annue effettivamente lavorabili.
Per quanto riguarda il non rifinanziamento delle componenti di costo mediante il margine di Agenzia, si conferma la circostanza.

***

DOMANDA 24:

Riferimento: Capitolato tecnico, artt. 2, 3 e 4; Disciplinare, paragrafo 3.
Considerato che il numero delle missioni e delle ore di somministrazione non costituisce un quantitativo minimo garantito, si chiede di conoscere:

a) il numero delle ore di somministrazione effettivamente utilizzate e fatturate negli ultimi 24mesi, possibilmente distinte per profilo professionale;
b) il numero medio mensile dei lavoratori somministrati impiegati;
c) gli eventuali scostamenti significativi tra il fabbisogno preventivato e quello effettivamente utilizzato;
d) se siano già previste modifiche organizzative, assunzioni dirette o procedure concorsuali suscettibili di ridurre il fabbisogno stimato per il nuovo affidamento

RISPOSTA 24:
Qui di seguito, Vi riportiamo la risposta comunicataci da parte dell'Agenzia con cui attualmente è esistente un rapporto contrattuale: fermo il rapporto contrattuale di base (tempo indeterminato), si rinvia poi alle specifiche della singola missione in cui saranno effettivamente impegnati.
Per quanto attiene, invece, alle modifiche organizzative, assunzioni dirette o procedure concorsuali suscettibili di ridurre il fabbisogno stimato per il nuovo affidamento, si precisa che sono in essere procedure per la stabilizzazione delle n. 3 figure di assistente sociale che risultano essere sotto la voce "ACSI" nella tabella di cui all'art. 4 del Capitolato tecnico.

***

DOMANDA 25:
Riferimento: Capitolato tecnico, art. 25; Allegato A –Elenco personale somministrato; Allegato A1 – Progetto di assorbimento.
Dall'Allegato A risulta che tre dei quindici lavoratori attualmente impiegati sono assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia uscente. Si chiede di chiarire:

a) se per i tre lavoratori siano previste specifiche condizioni economiche, normative o contrattuali da salvaguardare;
b) se il subentro comporti obblighi di assunzione a tempo indeterminato da parte dell'Agenzia aggiudicataria oppure se le modalità di riassorbimento possano essere definite nell'ambito del progetto di assorbimento, nel rispetto delle disposizioni applicabili;
c) se siano disponibili ulteriori informazioni relative all'anzianità di servizio, ai trattamenti economici individuali e agli eventuali elementi retributivi aggiuntivi del personale interessato

RISPOSTA 25:

a) si conferma la necessità di salvaguardare le condizioni attuali previste;
b) si conferma l'obbligo di assunzione a tempo indeterminato;
c) l'anzianità media complessiva dei lavoratori in missione degli ultimi 24 mesi è pari a 15,2 mesi.

***

DOMANDA 26:
Riferimento: Capitolato tecnico, artt. 3.1 e 11.
Si rileva che l'art. 3.1 ricomprende tra gli oneri remunerati dal corrispettivo dell'Agenzia anche le visite mediche, gli accertamenti preliminari all'assunzione e le visite previste dalla normativa in materia di sorveglianza sanitaria. L'art. 11 prevede, tuttavia, obblighi e oneri a carico di ACSI in relazione alla sorveglianza medica e ai rischi specifici connessi all'attività lavorativa.
Si chiede pertanto di precisare:

a) quali accertamenti sanitari debbano essere effettuati e sostenuti economicamente dall'Agenzia; SOLO LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA - NESSUNA VISITA PREVENTIVA
b) quali attività e relativi costi siano invece di competenza di ACSI; VISITA E FORMAZIONE SPECIFICA
c) se siano previste visite preventive o periodiche obbligatorie per specifiche categorie professionali e, in caso affermativo, con quale frequenza. NO

RISPOSTA 26:

a) solo la formazione obbligatoria e nessuna visita preventiva;

b) visita medica e formazione specifica;
c) no non è previsto.

***

DOMANDA 27:
Riferimento: Capitolato tecnico, artt. 8, 10 e 18.
In relazione agli obblighi di sostituzione del personale e alle tempistiche previste, si chiede di chiarire:

a) se le ore effettivamente lavorate dal personale sostitutivo siano riconosciute secondo le medesime condizioni economiche previste per il lavoratore sostituito;
b) se eventuali periodi di affiancamento o sovrapposizione, preventivamente autorizzati da ACSI per esigenze di continuità operativa, siano oggetto di remunerazione;
c) se, in presenza di oggettive difficoltà di reperimento di professionalità specifiche, documentate dall'Agenzia e riconosciute da ACSI, sia confermata la possibilità di concordare un adeguamento delle tempistiche di sostituzione senza applicazione di penalità.

RISPOSTA 27:

a) si conferma la circostanza;
b) si conferma la circostanza, previa valutazione e autorizzazione da parte di ACSI;
c) si conferma la circostanza.

***

DOMANDA 28:
Riferimento: Disciplinare di gara, paragrafo 18.3, Allegato 2 – Modello offerta economica.
Il Disciplinare prevede l'attribuzione del punteggio economico mediante la formula: PE = PEmax × Pmin / Po
Precisando che il ribasso è applicabile esclusivamente al margine di Agenzia, si chiede di confermare che, ai fini dell'applicazione della formula, i valori Pmin e Po corrispondano esclusivamente ai margini orari di Agenzia offerti dai concorrenti, con esclusione della componente relativa al costo del lavoro non soggetto a ribasso.
Si chiede inoltre di precisare il criterio di arrotondamento del margine orario offerto e il numero massimo di cifre decimali ammesse.

RISPOSTA 28:
Si conferma che Pmin e Po si riferiscono al valore complessivo minimo e quello proposto dall'operatore calcolato moltiplicando il numero delle ore per il valore di margine orario.
L'arrotondamento sarà fatto alla seconda cifra decimale.

***

DOMANDA 29:
Riferimento: Disciplinare di gara, paragrafo 18.1, sotto criterio 4.1.
Nella tabella dei criteri di valutazione dell'offerta tecnica, il sotto criterio 4.1, relativo alla stabilizzazione dei lavoratori mediante assunzione a tempo indeterminato da parte dell'Agenzia, prevede un punteggio massimo pari a 2 punti. Nella successiva tabella esplicativa delle modalità di attribuzione viene tuttavia indicato un punteggio fino a 3 punti, in relazione all'impegno di stabilizzazione di almeno il 30% dei lavoratori. Si chiede pertanto di chiarire quale sia il punteggio massimo effettivamente attribuibile al sotto criterio 4.1 e di confermare la corretta articolazione dei punteggi previsti per i diversi livelli di impegno. Si chiede inoltre di

specificare se, ai fini del calcolo delle percentuali di stabilizzazione, debbano essere considerati anche i lavoratori già assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia uscente e successivamente riassorbiti dall'aggiudicatario.

RISPOSTA 29:
Si conferma che, ai fini della valutazione dell'offerta tecnica, il punteggio massimo attribuibile al sub-criterio 4.1 – Stabilizzazione dei lavoratori mediante assunzione a tempo indeterminato è pari a 2 punti, come indicato nella tabella dei criteri di valutazione.
Infine, ai fini del calcolo delle percentuali di stabilizzazione, non vanno considerati i lavoratori già assunti a tempo indeterminato.

***

DOMANDA 30:
Riferimento: Capitolato tecnico, artt. 3.1, 4 e 8; Disciplinare, paragrafo 18.1, criterio 3.

Considerato che il Capitolato include le attività di formazione tra gli oneri a carico dell'Agenzia e che l'offerta tecnica è valutata anche in relazione alla quantità e articolazione delle attività formative, si chiede di chiarire:

a) quali attività di formazione obbligatoria e specialistica siano attualmente previste per i diversi profili professionali;
b) se, con riferimento alla formazione specifica in materia di salute e sicurezza, gli obblighi formativi e i relativi oneri siano a carico di ACSI oppure dell'Agenzia;
c) se le ore di formazione obbligatoria o specialistica effettuate durante l'orario di missione, preventivamente concordate con ACSI, siano riconosciute come ore remunerabili;
d) se, per le professionalità soggette a obblighi di aggiornamento professionale o acquisizione di crediti formativi, siano previste specifiche condizioni relative alla copertura dei relativi costi.

RISPOSTA 30:

a) le attività di formazione che tengano conto delle diverse qualificazioni professionali;
b) si veda risposta data in relazione al sopra riportato quesito 6;
c) si conferma la circostanza.

***

DOMANDA 31:
Si chiede alla stazione appaltante di confermare che l'offerta tecnica sarà composta da un massimo di 20 pagine (esclusi sia copertina che indice).

RISPOSTA 31:
Rispetto a questo primo quesito, si riporta quanto indicato all'interno del Disciplinare di gara: La predetta relazione dovrà tassativamente essere contenuta in un massimo di 10 fogli fronte/retro (copertine escluse), ovvero 20 pagine/facciate, formato A4, carattere Calibri 12, in lingua italiana, inclusi eventuali curricula vitae allegati (le ulteriori pagine NON verranno valutate).
La predetta previsione comprende la relazione tecnica dei servizi offerti e gli eventuali curricula vitae allegati, mentre sono escluse dal computo esclusivamente le copertine. Il Disciplinare non prevede, invece, l'esclusione dell'indice dal limite dimensionale; pertanto, ove inserito, anche l'indice dovrà essere ricompreso nel limite massimo di 20 pagine/facciate.

***

DOMANDA 32:
Si chiede alla stazione appaltante di confermare che il criterio 4.1relativo alla Stabilizzazione preveda un massimo di 2 punti (in caso di Stabilizzazione di almeno il 30% dei lavoratori impiegato).

RISPOSTA 32:
Si conferma che il punteggio massimo in caso di stabilizzazione di almeno il 30% sarà di 2 punti.

***

DOMANDA 33:
In merito alla presenza della clausola sociale e alle risorse interessate, si chiede conferma che i lavoratori di cui all'Allegato A - Elenco personale somministrato di ACSI siano già in possesso della formazione generale e specifica e che dunque queste ultime debbano essere svolte solo per il nuovo personale assunto. □ SI Si chiede inoltre se ci siano 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 33:
Si conferma che il personale già assunto è in possesso della formazione generale e specifica, pertanto, tali formazioni dovranno essere svolte solo per il nuovo personale assunto.
Per quanto riguarda la presenza di eventuali limiti, si specifica che gli stessi non sono presenti.

***

DOMANDA 34:
Con riferimento alla previsione di cui all'art.3. OGGETTODELL'APPALTO, IMPORTO E SUDDIVISIONE IN LOTTI del disciplinare di gara ove previsto che "Il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al personale dipendente dell'operatore economico impiegato nell'attività oggetto dell'appalto è il seguente: CCNL per i lavoratori dipendenti dalle Agenzie di Somministrazione di Lavoro — codice alfanumerico V212" si precisa che il CCNL indicato trova applicazione esclusivamente nei rapporti di lavoro intercorrenti tra tutte le Agenzie di Somministrazione ei lavoratori in somministrazione assunti sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, ma non nei confronti dei dipendenti diretti. Si chiede quindi di confermare che l'aggiudicatario (con riferimento agli aspetti normativi e retributivi da applicarsi ai dipendenti diretti) potrà applicare il proprio ccnl di riferimento (ad esempio CCNL del Terziario).

RISPOSTA 34:
Si precisa che, come indicato al paragrafo 3 del Disciplinare, il CCNL per i lavoratori dipendenti dalle Agenzie di Somministrazione di Lavoro – codice V212 si applica ai lavoratori somministrati impiegati nell'esecuzione dell'appalto.
Ai sensi dell'art. 11, comma 3, del D.Lgs. n. 36/2023, gli operatori economici possono indicare nella propria offerta il differente contratto collettivo da essi applicato, purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele (normative ed economiche) di quello indicato dalla Stazione appaltante.

***

DOMANDA 35:
Con riferimento alla previsione di cui all'art. 9. REQUISITI DIPARTECIPAZIONE E/O CONDIZIONI DI ESECUZIONE del disciplinare di gara, ove richiesta la consegna della relazione che chiarisca l'avvenuto assolvimento degli obblighi previsti a carico delle imprese dalla legge 12marzo 1999, n. 68, si precisa che si precisa che l'art. 47, co. 3 bis, del D.L. n. 77/2021 pone l'obbligo di consegna della certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68, e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a loro carico nel triennio antecedente, a carico dei soggetti diversi da quelli di cui al precedente comma 2 del medesimo articolo ovvero le aziende che occupano oltre 50 dipendenti e che sono tenute alla redazione dello stato del personale.
Si precisa infatti che codeste aziende la certificazione di ottemperanza viene rilasciata dal CPI-Ufficio Collocamento Mirato di competenza. Si chiede quindi di confermare che l'obbligo di cui sopra si riferisca alle aziende che occupano fino a 50 dipendenti e che per le aziende che occupano più di 50 dipendenti sia sufficiente l'autodichiarazione di ottemperanza rilasciata dall'operatore economico con successiva richiesta della certificazione da parte di codesto ente direttamente al CPI-Ufficio Collocamento Mirato di competenza.

RISPOSTA 35:
Si precisa che l'obbligo previsto dal paragrafo 9 del Disciplinare riguarda gli operatori economici con almeno 15 dipendenti, nei termini ivi indicati.
Per gli operatori con oltre 50 dipendenti resta ferma la produzione della certificazione di cui all'art. 17 della L. n. 68/1999 e della documentazione prevista dalla normativa vigente, anche mediante autodichiarazione, con facoltà di ACSI di acquisire successivamente la certificazione presso il competente ufficio.

***

DOMANDA 36:
Con riferimento alla previsione di cui all'ART. 3 – VALORE E DURATA DELL'APPALTO del capitolato di gara ove previsto all'interno del corrispettivo di agenzia sono da intendersi 11. Visite mediche ed accertamenti preliminari all'assunzione, e visite previste dalla normativa in materia di sorveglianza sanitaria per la sicurezza sui luoghi di lavoro si segnala che, ai sensi dell'art. 40, 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 conferma dell'applicazione della normativa di settore.

RISPOSTA 36:
Si conferma, in coerenza con quanto precisato nei precedenti chiarimenti, che ACSI, quale utilizzatore, assicura la sorveglianza sanitaria connessa ai rischi specifici delle mansioni e dei luoghi di lavoro, tramite il proprio medico competente. Restano a carico dell'Agenzia gli accertamenti preliminari e gli ulteriori adempimenti posti a suo carico dalla normativa. Le parti garantiranno il necessario coordinamento, senza duplicazione degli accertamenti e nel rispetto della normativa vigente.

***

DOMANDA 37:
Con riferimento alla previsione secondo la quale deve essere fornita "Autodichiarazione resa dal lavoratore ai sensi del D.P.R. 28 Dicembre 2000, n. 445 in merito all'assenza di condanne penali, civili o amministrative passate in giudicato o pendenti" in ragione della peculiarità delle attività che le risorse prescelte dovranno

svolgere, in considerazione del fatto che anche le APL sono soggette alla previsione normativa secondo la quale il trattamento di dati personali relativi a condanne penali e a reati o a connesse misure di sicurezza sulla base dell'articolo 6, paragrafo 1, del Regolamento, che non avviene sotto il controllo dell'autorità pubblica, è consentito, ai sensi dell'articolo 10 del medesimo regolamento, solo se autorizzato da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento, che prevedano garanzie appropriate per i diritti e le libertà degli interessati, si chiede di confermare che gli unici carichi penali che dovranno essere richiesti sono quelli riconducibili ai requisiti di accesso agli impieghi civili delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2 del D.P.R. 9 maggio 1994, n.487, ovvero si chiede di indicare la specifica base giuridica in forza che legittimi suddetta richiesta.

RISPOSTA 37:
Si conferma che ACSI applicherà la normativa vigente in materia di dichiarazioni sostitutive e di trattamento dei dati personali, con particolare riferimento ai dati relativi a condanne penali e reati.
La documentazione e le eventuali dichiarazioni richieste ai lavoratori saranno limitate alle informazioni necessarie e pertinenti rispetto alle mansioni da svolgere e saranno acquisite esclusivamente nei casi e nei limiti consentiti dalla normativa applicabile, in presenza di un'idonea base giuridica per il relativo trattamento.
Non è pertanto richiesta un'autodichiarazione generalizzata relativa all'assenza di qualsiasi condanna o procedimento penale, né un'attestazione indiscriminata relativa a vicende civili o amministrative.
Resta fermo l'obbligo di effettuare le verifiche specificamente previste dalla legge in relazione a determinate attività o categorie professionali, tra cui, ove ne ricorrano i presupposti, quelle previste dall'art. 25-bis del D.P.R. 313/2002 per le attività che comportano contatti diretti e regolari con minori.
Il presente chiarimento è reso in via interpretativa al fine di chiarire e coordinare la lettura della disposizione di cui all'art. 8 del Capitolato tecnico, relativa alla documentazione e alle dichiarazioni richieste ai lavoratori, che deve essere interpretata nel rispetto della normativa vigente in materia di dichiarazioni sostitutive e di protezione dei dati personali, con particolare riferimento ai dati relativi a condanne penali e reati.

***

DOMANDA 38:
Con riferimento alla previsione di cui all'art. ART. 9 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI del capitolato di gara, si precisa che, in considerazione del fatto che il somministrato agisce sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore (cfr. art. 30 d.lgs n. 81/2015) ed in ragione del fatto che è onere dell'utilizzatore comunicare al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione disciplinare (cfr. art. 35 comma 6 del d.lgs n 81/2015) appare improprio, anche ai fine di una difesa in giudizio, che sia solo l'Agenzia a supportare le conseguenze di un impugnativa. Infatti, per le regioni esposte, sebbene il provvedimento disciplinare sia un atto formalmente dell'Agenzia, appare evidente che il contenuto dello stesso venga elaborato in concerto con l'utilizzatore; sicchè si chiede di confermare che nessuna manleva sulle possibili conseguenze ed impugnazioni sarà adottata esclusivamente nei confronti dell'Agenzia, rettificando gli atti di gara. In ogni caso, qualora si intendesse confermare la previsione di gara, si precisa che, salvo l'ipotesi di licenziamento disciplinare, la richiesta di sostituzione del somministrato non libererà l'amministrazione dal rimborso di quanto dovuto a titolo di costo del lavoro (ex art. 33, comma 2 d. lgs. 81/15) sino al termine contrattualmente pattuito.

RISPOSTA 38:
Si precisa che, ai sensi dell'art. 35, comma 6, del D.Lgs. 81/2015, il potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati è riservato all'Agenzia, mentre ACSI, in qualità di utilizzatore, è tenuta a comunicare all'Agenzia gli elementi e le circostanze di fatto che possono formare oggetto di contestazione disciplinare.
L'Agenzia conserva pertanto la responsabilità della valutazione degli elementi ricevuti, dell'eventuale avvio e gestione del procedimento disciplinare, nonché dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali applicabili.
Con riferimento agli oneri economici della procedura disciplinare e dell'eventuale impugnazione del provvedimento da parte del lavoratore, si conferma quanto espressamente previsto dall'art. 9 del Capitolato tecnico, che pone a carico dell'Agenzia i relativi oneri, anche economici.
Resta fermo che ACSI è tenuta ad adempiere correttamente e tempestivamente agli obblighi di propria competenza, in particolare con riferimento alla comunicazione degli elementi utili all'eventuale contestazione disciplinare, ai sensi dell'art. 13, lettera e), del Capitolato tecnico. Eventuali responsabilità derivanti da autonome condotte imputabili a ciascuna parte saranno valutate secondo la normativa vigente e in relazione allo specifico obbligo violato.
La richiesta di sostituzione o la conclusione anticipata della singola missione non determinano automaticamente il diritto dell'Agenzia al rimborso del costo del lavoro sino alla scadenza originaria della missione. Il corrispettivo è disciplinato dagli atti di gara ed è riconosciuto in relazione alle prestazioni effettivamente rese, fatti salvi gli obblighi dell'Agenzia nei confronti del lavoratore, le disposizioni inderogabili di legge e gli eventuali effetti derivanti da responsabilità imputabili ad ACSI.
La conclusione anticipata della missione per esigenze organizzative di ACSI, riduzione o cessazione del fabbisogno o altre ipotesi previste dal Capitolato non comporta, di per sé, l'applicazione di penali, purché l'Agenzia abbia correttamente adempiuto ai propri obblighi.
Non si ritiene pertanto possibile prevedere, in via interpretativa, una ripartizione automatica e paritaria degli oneri derivanti dall'eventuale procedimento disciplinare o dalla sua eventuale impugnazione, né un automatico rimborso del costo del lavoro sino alla scadenza originaria della missione.
Il presente chiarimento è reso in via interpretativa al fine di chiarire e coordinare la lettura delle disposizioni di cui agli artt. 9 e 13, lettera e), del Capitolato tecnico, che devono essere interpretate in modo sistematico e nel rispetto dell'art. 35, comma 6, del D.Lgs. 81/2015 e della normativa vigente.

***

DOMANDA 39:
Con riferimento alla richiesta di documentazione inerente il rapporto con il lavoratore somministrato (a titolo esemplificativo e non esaustivo contratto, buste paga, Cv, etc...) si chiede di confermare 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 39:
Si conferma che ACSI, nell'ambito delle attività di controllo sull'esecuzione del servizio e al fine di verificare la corretta applicazione dell'inquadramento contrattuale, dei trattamenti retributivi e degli obblighi contributivi e assicurativi, potrà richiedere all'Agenzia la documentazione idonea a comprovare i relativi adempimenti.
A tal fine, l'Agenzia dovrà mettere a disposizione, su richiesta di ACSI, copia delle buste paga dei lavoratori interessati e la documentazione comprovante l'avvenuto pagamento delle retribuzioni, che potrà consistere

anche in una dichiarazione sostitutiva resa dal legale rappresentante ai sensi del D.P.R. 445/2000, ferma restando la facoltà di ACSI di richiedere, ove necessario, ulteriori elementi documentali di riscontro.
La trasmissione della documentazione dovrà avvenire nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, limitando le informazioni a quelle pertinenti e necessarie alle verifiche richieste e oscurando i dati non rilevanti, ove possibile.
La Stazione appaltante accoglie pertanto la richiesta nei termini sopra precisati.
Il presente chiarimento è reso in via interpretativa al fine di chiarire e coordinare la lettura delle disposizioni di cui all'art. 12, lettera l), del Capitolato tecnico e all'art. 6 dello Schema di contratto, che devono essere interpretate in modo sistematico e nel rispetto degli obblighi di legge in materia retributiva, contributiva e assicurativa, nonché della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

***

DOMANDA 40:
Con riferimento alla previsione di cui all'ART. 12 – OBBLIGHI A CARICO DELL'AGENZIA del capitolato di gara ove tra gli oneri è previsto "assumere ogni responsabilità che derivi ai sensi di legge dall'espletamento o dal mancato espletamento del servizio. ACSI è esonerata da ogni responsabilità per qualunque danno, infortunio o altro evento pregiudizievole occorso agli utenti e/o a terzi comunque derivante dell'esecuzione o dalla mancata esecuzione del servizio. L'Agenzia è obbligata a tenere indenne ACSI da ogni relativa richiesta e azione che possa essere proposta nei confronti del medesimo per tali accadimenti" si chiede di confermare che ci si riferisca ai danni direttamente imputabili all'aggiudicatario e non anche ai lavoratori somministrati per i quali, a mente dell'art. 35, comma 7 d. lgs. 81/15, la responsabilità permane in capo all'utilizzatore.

RISPOSTA 40:
Si precisa che la clausola deve intendersi riferita ai danni direttamente imputabili all'Agenzia, ai propri inadempimenti, omissioni o condotte, nonché alle responsabilità poste a suo carico dalla legge e dal Capitolato. Resta ferma la responsabilità di ACSI, quale utilizzatore, per i danni arrecati a terzi dai lavoratori somministrati nell'esercizio delle mansioni loro affidate, ai sensi dell'art. 35, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015, fatto salvo il diritto di rivalsa nei confronti dell'Agenzia nei casi di responsabilità a essa imputabili.

***

DOMANDA 41:
Con riferimento alla previsione relativa alla copertura assicurativa si chiede di confermare che l'operatore aggiudicatario potrà presentare il solo certificato assicurativo che è stato espressamente ricondotto nell'alveo dell'art. 1888, comma 2 del c.c. a mente del quale, ai fini della prova della polizza, l'assicuratore "è obbligato a rilasciare al contraente la polizza di assicurazione o altro documento da lui sottoscritto" ed è quindi sufficiente a garantire la controparte, posto che "il rilascio del certificato assicurativo impegna inderogabilmente l'assicuratore nei confronti del terzo danneggiato per il periodo di assicurazione riportato nel certificato stesso, indipendentemente dal fatto che per tale periodo sia stato o meno pagato il premio" (Cass. civ., Sez. III, 11 novembre 2003, n. 16952) e ancora "il rilascio del certificato di assicurazione, completo di tutte le indicazioni di legge, impegna inderogabilmente lo assicuratore nei confronti del terzo danneggiato in relazione al periodo di copertura assicurativa indicato nel contrassegno, indipendentemente dal fatto che per tale periodo sia stato pagato il premio" (Cass. Civ., Sez. III, 1° aprile 2014, n. 7527).

RISPOSTA 41:
Si precisa che la previsione del Capitolato tecnico in materia di copertura assicurativa è confermata. L'Agenzia deve mantenere per tutta la durata del contratto un'idonea copertura assicurativa e trasmettere ad ACSI la documentazione necessaria a comprovare l'esistenza, l'adeguatezza e la continuità della copertura, incluse le eventuali appendici e modifiche. Il certificato assicurativo o altra documentazione equivalente potrà essere prodotto qualora contenga tutti gli elementi necessari alla verifica; ACSI potrà richiedere la polizza completa o ulteriore documentazione ove tali elementi non risultino dal certificato.

***

DOMANDA 42:
Con riferimento alla previsione di cui all'ART. 24 – TRATTAMENTO DEI DATI SENSIBILI E PERSONALI del capitolato si rende necessario precisare che la caratteristica principale della Somministrazione di lavoro (servizio richiesto nell'ambito della presente procedura) è quella per cui il lavoratore - pur essendo formalmente dipendente dell'Agenzia per il Lavoro che gestisce ogni aspetto amministrativo del rapporto - opera, in concreto, nell'ambito dell'organizzazione dell'impresa utilizzatrice in cui si inserisce "nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo" di quest'ultima (Art. 30 D.lgs 81/2015).
Il personale somministrato agisce, quindi, sotto la diretta autorità dell'impresa utilizzatrice che, in qualità di Titolare del trattamento dei dati personali gestiti presso le proprie strutture, è tenuta ai sensi della normativa privacy a nominare ed istruire il personale somministrato che tratterà dei Dati Personali.
Per definizione (art. 4, par.1, n.8 e art. 28 Reg.UE 2016/679), infatti, il Responsabile del Trattamento è "la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento". Non avendo, pertanto, l'aggiudicatario alcun tipo di controllo sui lavoratori (dei quali è solo datore di lavoro formale), e quindi sui dati stessi che vengono trattati, non è ipotizzabile che allo stesso venga imputata la responsabilità in merito alle modalità del trattamento dei dati ed alla compliance con la nuova normativa europea in tema di dati personali.
I dati trattati dai lavoratori in somministrazione, infatti, rimangono nel controllo e nella gestione dell'utilizzatore in qualità di titolare del trattamento, che dota i lavoratori somministrati degli stessi strumenti di lavoro di cui sono dotati i dipendenti diretti e li sottopone alle medesime procedure, anche in tema di data protection.
Quindi, i trattamenti, le procedure di sicurezza e le tutele richieste dal Regolamento per i dati trattati dai lavoratori somministrati dovranno essere gestiti da parte dell'utilizzatore, direttamente, analogamente a quanto fatto, nella sua qualità di titolare del trattamento, con i suoi dipendenti diretti. Sul punto si rimanda alla previsione di cui all'art. 4 del codice di condotta privacy delle agenzie di somministrazione lavoro.

RISPOSTA 42:
Si precisa che la qualificazione dei ruoli privacy deve essere effettuata in relazione alle finalità, ai mezzi e alle concrete modalità dei trattamenti svolti. ACSI, quale titolare dei trattamenti connessi all'organizzazione e all'esecuzione delle attività presso le proprie strutture, determina le finalità e i mezzi del trattamento e impartisce le istruzioni operative applicabili ai lavoratori somministrati.
L'Agenzia assume il ruolo di responsabile del trattamento, ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 24 del Capitolato, esclusivamente con riferimento ai trattamenti effettuati per conto di ACSI e nei limiti delle attività concretamente affidate e delle istruzioni ricevute. L'Agenzia resta titolare autonoma dei trattamenti connessi alla gestione del rapporto di lavoro.

Gli obblighi di sicurezza di cui all'art. 32 GDPR gravano su ciascuna parte in relazione ai trattamenti e al ruolo effettivamente rivestito. Il presente chiarimento ha natura interpretativa e non modifica l'art. 24 del Capitolato né la normativa vigente.

***

DOMANDA 43:
Si chiede di confermare che, anche alla luce dei chiarimenti che saranno forniti, lo schema di contratto sarà adeguato ovvero sarà possibile la negoziazione in fase di aggiudicazione.

RISPOSTA 43:
Si precisa che, all'esito della procedura, lo schema di contratto potrà essere coordinato e, ove necessario, adeguato sulla base dei chiarimenti resi, degli atti di gara, dell'offerta dell'aggiudicatario e della normativa applicabile, senza alterare l'oggetto dell'appalto né le condizioni sostanziali della procedura.
Eventuali modifiche o integrazioni saranno valutate dalla Stazione appaltante nei limiti consentiti dalla legge e nel rispetto dei principi di parità di trattamento, trasparenza e immodificabilità dell'offerta. Non è pertanto possibile confermare in via generale la possibilità di una negoziazione in fase di aggiudicazione; potranno essere recepiti esclusivamente gli adeguamenti necessari alla corretta formalizzazione del rapporto contrattuale, senza riaprire il confronto competitivo.

***

DOMANDA 44:
Con riferimento alla previsione di cui all'art. 18. CRITERIO DI AGGIUDICAZIONE del disciplinare di gara, si segnala una discrepanza relativa al punteggio attribuito al sub-criterio 4.1 ("Stabilizzazione dei lavoratori mediante assunzione a tempo indeterminato"). Infatti, nella tabella riassuntiva dei criteri di valutazione (Tabella dei criteri discrezionali (D), quantitativi (Q) e tabellari (T) di valutazione dell'offerta tecnica), al suddetto sub-criterio 4.1 è assegnato un punteggio massimo di 2 punti. Mentre nella successiva tabella relativa alle Modalità di attribuzione del punteggio: la fascia corrispondente alla stabilizzazione di almeno il 30%dei lavoratori (ovvero la fascia massima) prevede l'assegnazione di 3punti.Questa discordanza rende poco chiaro quale sia il reale punteggio massimo ottenibile per la voce in questione e crea un disallineamento anche con la somma totale dei 7 punti previsti per l'intero criterio 4.Si chiede, quindi, di chiarire quale sia il valore corretto da prendere inconsiderazione e di procedere con la relativa rettifica degli atti di gara, così da consentire una corretta predisposizione delle offerte.

RISPOSTA 44:
Si conferma che, ai fini della valutazione dell'offerta tecnica, il punteggio massimo attribuibile al sub-criterio 4.1 – Stabilizzazione dei lavoratori mediante assunzione a tempo indeterminato è pari a 2 punti, come indicato nella tabella dei criteri di valutazione.

***

DOMANDA 45:
Con riferimento alla previsione di cui all'art. 25 AGGIUDICAZIONEDELL'APPALTO E STIPULA DEL CONTRATTO del Disciplinare, a titolo meramente collaborativo, preme porre all'attenzione di Codesto Ente, un rilevante elemento legato alla garanzia definitiva da presentare alla stipula del contratto ai sensi dell'art. 117 del D.Lgs. 36/2023. Nella gara in oggetto il ribasso economico viene offerto esclusivamente sul margine di agenzia, mentre il costo della manodopera per il personale somministrato è una componente fissa e non

ribassabile che rappresentala quasi totalità dell'importo dell'appalto. Orbene, in considerazione del fatto che la garanzia definitiva deve essere calcolata sull'intero valore del contratto, nel caso di applicazione letterale della previsione di cui al comma 2 dell'art. 117 D. Lgs. 36/23, (che, come noto, prevede aumenti percentuali della cauzione all'aumentare del ribasso offerto), si rischierebbe di far pesare un'eventuale maggiorazione calcolata sulla percentuale di sconto del solo margine di agenzia su un importo complessivo ben maggiore. Questo genererebbe costi di fideiussione sproporzionati e difficilmente sostenibili per l'operatore economico rispetto all'effettivo corrispettivo del servizio. Si chiede quindi di chiarire come verrà gestita tale maggiorazione: in particolare, se l'eventuale incremento ex art. 117, comma 2 d.Lgs. 36/23, debba considerarsi rapportato al ribasso effettivo calcolato sul valore complessivo posto a base di gara, oppure se tale aumento debba essere circoscritto alla sola quota di garanzia riferita al margine di agenzia, mantenendo al valore base la parte relativa al costo del lavoro.

RISPOSTA 45:
Si precisa che la garanzia definitiva sarà calcolata sull'intero importo contrattuale risultante dall'aggiudicazione, comprensivo del costo del lavoro e del margine di agenzia, ai sensi dell'art. 117 del D.Lgs. n. 36/2023 e dell'art. 15 del Capitolato tecnico.
Ai fini dell'eventuale maggiorazione prevista dal comma 2 del medesimo articolo, sarà considerata l'incidenza effettiva del ribasso sull'intero importo posto a base di gara, senza applicare automaticamente all'importo complessivo la percentuale di ribasso riferita esclusivamente al margine di agenzia. Non è invece prevista la limitazione della garanzia o della relativa maggiorazione alla sola quota del margine.
In ragione della struttura economica della gara, il ribasso massimo teoricamente applicabile al solo margine non determina il superamento della soglia del 10% sull'importo complessivo; pertanto, non troverà applicazione la maggiorazione prevista dall'art. 117, comma 2, ferma restando la garanzia ordinaria del 10% e le eventuali riduzioni di legge.

***

DOMANDA 46:
Sulla piattaforma SINTEL (campi da popolare) non è chiesto di inserire il ribasso % ma solo l'importo che scaturisce dal ribasso % proposto (da indicare nell'allegato economico);

sulla piattaforma SINTEL (campi da popolare) non è chiesto di indicare i costi manodopera;

RISPOSTA 46:
Si conferma il fatto che nella piattaforma SINTEL non è richiesto di inserire il ribasso % ma solo l'importo che scaturisce dal ribasso %. Il ribasso percentuale dovrà essere indicato esclusivamente all'interno dell'Allegato 2.

Si conferma che sulla piattaforma SINTEL non compare, come campo da popolare, la sezione relativa ai costi di manodopera in quanto il margine di agenzia remunera le attività, gli oneri e i rischi posti a carico dell'Agenzia in relazione all'organizzazione e alla gestione del servizio, inclusi, a titolo esemplificativo, la ricerca e selezione dei candidati, la formazione, il coordinamento, la gestione amministrativa, le sostituzioni e le ulteriori attività ricomprese nell'oggetto dell'appalto.
Pertanto, i costi relativi al personale direttamente dipendente dell'Agenzia impiegato nelle predette attività si intendono ricompresi nel margine di agenzia e non devono essere indicati mediante una distinta voce economica, non essendo tale separata indicazione richiesta dagli atti di gara.

Resta ferma la distinta indicazione del costo del lavoro relativo ai lavoratori somministrati, previsto dal modello di offerta come componente non soggetta a ribasso.

***

DOMANDA 47:

6. Costi e dichiarazioni obbligatorie costi sicurezza riferiti ai soli 36mesi come su piattaforma
In questa sezione vanno inseriti i Costi della manodopera stimati dall'operatore economico oppure i costi dell'operatore non sottoposti a ribasso?

RISPOSTA 47:

Si precisa che l'importo di € 1.308.152,04, indicato negli atti di gara e nell'Allegato 2 alla voce "Costo del lavoro relativo ai 36 mesi", si riferisce esclusivamente al costo del lavoro dei lavoratori somministrati impiegati nell'esecuzione del servizio.
Tale importo è non soggetto a ribasso e deve essere indicato nella specifica voce prevista dal modello di offerta economica, senza applicazione di ribasso e senza aggiunta di ulteriori costi relativi al personale direttamente dipendente dell'Agenzia.
I costi del personale interno dell'Agenzia eventualmente impiegato nelle attività di ricerca, selezione, formazione, coordinamento, gestione amministrativa, sostituzione e organizzazione del servizio sono ricompresi nel margine di agenzia, secondo quanto espressamente previsto dall'Allegato 2. Essi non devono pertanto essere sommati al costo del lavoro dei lavoratori somministrati né indicati come componente autonoma aggiuntiva del prezzo complessivo.
Ne consegue che, ai fini della compilazione dell'offerta economica, il concorrente dovrà:

- indicare separatamente il costo del lavoro dei lavoratori somministrati, pari all'importo previsto dagli atti di gara per il contratto base, non soggetto a ribasso;
- formulare il margine di agenzia quale componente soggetta a ribasso, destinata a remunerare le attività, gli oneri e i rischi posti a carico dell'Agenzia, compresi i costi del relativo personale interno;
- determinare il prezzo complessivo mediante la somma del costo del lavoro dei lavoratori somministrati e del margine di agenzia offerto.

***

DOMANDA 48:

In riferimento all'applicazione della clausola sociale, si chiede di conoscere l'agenzia che attualmente somministra il personale ed il margine orario applicato.

RISPOSTA 48:

Si precisa che, ai fini dell'applicazione della clausola sociale e della predisposizione del progetto di assorbimento, gli atti di gara mettono a disposizione le informazioni relative al personale attualmente impiegato, nei limiti e secondo quanto indicato nella documentazione di gara.
Per quanto riguarda l'agenzia che attualmente somministra il personale, pur essendo tale dato reperibile, di seguito, si comunica il nominativo della stessa: RANDSTAD ITALIA S.p.A.
Non è invece prevista la comunicazione del margine orario applicato nel precedente rapporto, non trattandosi di dati necessari per l'individuazione del personale interessato, per la predisposizione del progetto di assorbimento o per la formulazione dell'offerta economica. Il margine dovrà essere determinato autonomamente da ciascun concorrente sulla base delle condizioni stabilite dalla lex specialis.

***

DOMANDA 49:

Si chiede conferma che il rapporto contrattuale legato ad un'assunzione in staff leasing o assunzione in somministrazione a tempo indeterminato non abbia una durata inferiore a 12 mesi e che in caso di risoluzione del rapporto a tempo indeterminato richiesta dalla Stazione appaltante, salvo che essa non derivi dalla volontà di assunzione diretta da parte del Cliente, nel rispetto dei termini di comunicazione riferiti alla rescissione del rapporto che saranno riportati nel contratto, rimangono a carico della stazione appaltante i costi relativi alla chiusura del rapporto di lavoro riferiti a: ticket NASPI e Fee di uscita per accesso all'art. 32 del Ccnl delle Agenzie per il Lavoro (messa in disponibilità).

Inoltre, si chiede conferma che in caso di assunzioni a tempo indeterminato, ove intercorrano durante il rapporto di lavoro, periodi in cui il lavoratore somministrato non dovesse prestare attività lavorativa, ma dovesse rimanere in disponibilità alla stazione appaltante, dovendo comunque percepire l'indennità di disponibilità, così come previsto dall'art. 32 del CCNL Agenzie di Somministrazione di Lavoro del 07 aprile2014 e s.m.i., sarà riconosciuta all'operatore economica l'indennità oraria prevista.

RISPOSTA 49:

Si precisa che gli atti di gara non prevedono né garantiscono una durata minima di 12 mesi per le singole missioni di somministrazione, comprese quelle relative a lavoratori assunti dall'Agenzia con contratto di lavoro a tempo indeterminato o nell'ambito di forme di staff leasing. La durata e le condizioni delle singole missioni saranno definite nei relativi contratti attuativi, in relazione alle effettive esigenze di ACSI e nel rispetto della normativa e della contrattazione collettiva applicabili.

Resta fermo che l'eventuale assunzione a tempo indeterminato del lavoratore da parte dell'Agenzia riguarda il rapporto di lavoro tra Agenzia e lavoratore e non comporta, di per sé, l'obbligo di ACSI di garantire l'impiego del lavoratore per un periodo minimo, né la prosecuzione della singola missione per dodici mesi. La conclusione della missione non determina necessariamente la cessazione del rapporto di lavoro tra Agenzia e lavoratore, che dovrà essere gestito dall'Agenzia secondo la normativa e il CCNL applicabili.

A tal proposito, si precisa che gli atti di gara prevedono già la possibilità per l'Agenzia di valorizzare, nell'ambito della propria offerta tecnica, l'eventuale impegno all'assunzione del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, al quale è associata l'attribuzione di uno specifico punteggio in sede di valutazione dell'offerta tecnica.

La conclusione anticipata della singola missione per esigenze organizzative di ACSI, riduzione o cessazione del fabbisogno, assunzione diretta del lavoratore o altre ipotesi previste dagli atti di gara non comporta automaticamente il rimborso del ticket NASpI, di eventuali fee di uscita, dell'indennità di disponibilità o di altri oneri connessi al rapporto individuale.

Resta fermo quanto già precisato con riferimento alla cessazione anticipata dell'intero contratto di appalto: nei casi e alle condizioni previsti dalla legge, dalla contrattazione collettiva applicabile e dagli atti di gara, potranno essere valutati esclusivamente gli oneri retributivi e previdenziali effettivamente dovuti, sostenuti e documentati, purché causalmente riconducibili alla specifica fattispecie e non già ricompresi nella struttura del corrispettivo.

***

DOMANDA 50:

In merito all'offerta economica, si chiede conferma che la mancata indicazione dei costi della sicurezza e della manodopera relativi al personale diretto dell'agenzia, non rappresenta una causa di esclusione, in quanto

trattandosi di servizi di natura intellettuale, ai sensi dell'art.108, comma 9, del Codice non sussiste l'obbligo a carico degli operatori economici di indicare la stima dei suddetti costi.

RISPOSTA 50:
Si conferma che, secondo la struttura economica prevista dal Disciplinare e dall'Allegato 2 – Modello di offerta economica, il margine di agenzia remunera le attività, gli oneri e i rischi posti a carico dell'Agenzia in relazione all'organizzazione e alla gestione del servizio, inclusi, a titolo esemplificativo, la ricerca e selezione dei candidati, la formazione, il coordinamento, la gestione amministrativa, le sostituzioni e le ulteriori attività ricomprese nell'oggetto dell'appalto.
Pertanto, i costi relativi al personale direttamente dipendente dell'Agenzia impiegato nelle predette attività si intendono ricompresi nel margine di agenzia e non devono essere indicati mediante una distinta voce economica, non essendo tale separata indicazione richiesta dagli atti di gara.
Resta ferma la distinta indicazione del costo del lavoro relativo ai lavoratori somministrati, previsto dal modello di offerta come componente non soggetta a ribasso.

***

DOMANDA 51:
Con riferimento a quanto previsto dal Disciplinare di gara in merito all'indicazione dei costi della manodopera stimati dall'operatore economico, si chiede un chiarimento in ordine alla corretta individuazione dei costi da dichiarare in sede di presentazione dell'offerta economica.
In particolare, il Disciplinare riporta un importo pari a € 1.308.152,04, riferito ai costi della manodopera del personale somministrato, mentre non risulta esplicitamente indicato il costo della manodopera relativo al personale interno dell'Agenzia, impiegato nell'esecuzione del servizio, stimato da codesta spettabile stazione appaltante.
Al riguardo, considerato che il Disciplinare a pag. 32 prevede che l'operatore economico indichi i costi della manodopera da esso stimati e disciplina altresì l'eventualità che gli stessi risultino inferiori a quelli stimati dalla Stazione Appaltante, si chiede di precisare:

- se l'importo di € 1.308.152,04, indicato quale costo della manodopera del personale somministrato, debba intendersi come unico riferimento per la quantificazione dei costi della manodopera da dichiarare in offerta economica;
- se, invece, la Stazione Appaltante abbia stimato anche i costi della manodopera relativi al personale interno dell'Agenzia, non esplicitati nel Disciplinare, e, in tal caso, di indicarne il relativo importo;
- oppure se l'indicazione dei costi della manodopera debba comprendere esclusivamente quelli relativi al personale dell'Agenzia impiegato nell'esecuzione del servizio, con esclusione dei costi del personale somministrato, già quantificati dalla Stazione Appaltante.

Si chiede, pertanto, di chiarire quale sia l'esatta componente di costo della manodopera che ciascun concorrente è tenuto a indicare nell'offerta economica, al fine di garantire uniformità di interpretazione e corretta formulazione delle offerte da parte di tutti gli operatori economici partecipanti.

RISPOSTA 51:
Si precisa che l'importo di € 1.308.152,04, indicato negli atti di gara e nell'Allegato 2 alla voce "Costo del lavoro relativo ai 36 mesi", si riferisce esclusivamente al costo del lavoro dei lavoratori somministrati impiegati nell'esecuzione del servizio.

Tale importo è non soggetto a ribasso e deve essere indicato nella specifica voce prevista dal modello di offerta economica, senza applicazione di ribasso e senza aggiunta di ulteriori costi relativi al personale direttamente dipendente dell'Agenzia.
I costi del personale interno dell'Agenzia eventualmente impiegato nelle attività di ricerca, selezione, formazione, coordinamento, gestione amministrativa, sostituzione e organizzazione del servizio sono ricompresi nel margine di agenzia, secondo quanto espressamente previsto dall'Allegato 2. Essi non devono pertanto essere sommati al costo del lavoro dei lavoratori somministrati né indicati come componente autonoma aggiuntiva del prezzo complessivo.
Ne consegue che, ai fini della compilazione dell'offerta economica, il concorrente dovrà:

- indicare separatamente il costo del lavoro dei lavoratori somministrati, pari all'importo previsto dagli atti di gara per il contratto base, non soggetto a ribasso;
- formulare il margine di agenzia quale componente soggetta a ribasso, destinata a remunerare le attività, gli oneri e i rischi posti a carico dell'Agenzia, compresi i costi del relativo personale interno;
- determinare il prezzo complessivo mediante la somma del costo del lavoro dei lavoratori somministrati e del margine di agenzia offerto.

***

DOMANDA 52:
Si chiede di confermare che l'AZIENDA SPECIALE CONSORTILE SERVIZIINTERCOMUNALI rientra nella classificazione di Pubbliche Amministrazioni in senso stretto individuate all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.
Tale precisazione si rende necessaria, in quanto la riforma del contratto a tempo determinato, non si applica alle Pubbliche Amministrazioni in senso stretto individuate all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e pertanto possono continuare a stipulare contratti di lavoro a tempo determinato della durata di 36 mesi così come disciplinato all'art. 36 del D. Lgs. 165/2001.

RISPOSTA 52:
Si precisa che, sulla base dell'art. 1 dello Statuto, ACSI è costituita ai sensi degli artt. 31 e 114 del D.Lgs. n. 267/2000 con natura di ente pubblico economico. L'art. 29 dello Statuto prevede inoltre che ad ACSI si applichino le norme proprie delle aziende speciali di cui all'art. 114 del D.Lgs. n. 267/2000 e che il rapporto di lavoro dei dipendenti abbia natura privatistica.
ACSI ha pertanto natura pubblicistica ed è ente strumentale degli enti locali, ma non può essere qualificata, ai fini dell'applicazione del regime ordinario del pubblico impiego, come pubblica amministrazione in senso stretto ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.
In ogni caso, è possibile procedere con la stipula dei contratti di lavoro a tempo determinato della durata di 36 mesi.

***

DOMANDA 53:
Si chiede conferma che, a differenza dei ratei di tredicesima, ferie ed ex festività che ogni singolo somministrato matura nel corso della durata di contratto, il Rateo su ferie e permessi annui retribuiti "goduti", ovvero la quota dei ratei di retribuzione maturati su ferie e permessi nel momento in cui questi sono goduti dal lavoratore, rientrando a tutti gli effetti tra le voci che compongono il costo del lavoro complessivo, potranno essere fatturati ad evento al costo (ossia senza applicazione del margine di agenzia).

RISPOSTA 53:
Non si conferma che i ratei di retribuzione relativi a ferie e permessi annuali retribuiti, maturati o evidenziati al momento della fruizione, possano essere fatturati separatamente "ad evento", al mero costo o con modalità diverse da quelle previste dagli atti di gara.
Resta fermo l'obbligo dell'Agenzia di corrispondere ai lavoratori somministrati tutti gli emolumenti spettanti in applicazione della legge e del CCNL applicabile. Ai fini dei rapporti economici con ACSI, tuttavia, i ratei relativi a ferie e permessi sono già ricompresi nel costo orario base e nella struttura economica dell'offerta. Il successivo godimento o pagamento degli stessi non determina pertanto una nuova o autonoma voce di fatturazione.
Si applicano quindi le modalità di remunerazione previste dal Capitolato e dall'Allegato 2, senza duplicazione di costi o introduzione di voci ulteriori rispetto a quelle previste dagli atti di gara.

***

DOMANDA 54:
Considerato che possono essere fatturate solo le ore effettivamente lavorate, visto che i Ccnl di categoria dell'utilizzatore prevedono che le festività infrasettimanali "non lavorate" ricadenti nel periodo di assunzione, debbano essere regolarmente retribuite al lavoratore, si chiede conferma che potranno essere fatturate al costo.

RISPOSTA 54:
Si conferma la circostanza.

***

DOMANDA 55:
In riferimento a quanto indicato nei documenti di gara, in considerazione della previsione di cui all'art. 33, comma 2 D. Lgs. 81/15 e della nota n. 24/2023 emessa dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro in forza del quale l'utilizzatore è tenuto a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori considerato il rapporto triangolare e la responsabilità solidale riferita alla disciplina della somministrazione di lavoro, si chiede conferma che le ore di assenza la cui retribuzione è regolarmente prevista dalla contrattazione collettiva e dalla normativa del lavoro, considerato che se presenti nei cedolini paga devono essere regolarmente rendicontate in fattura ai fini di procedere al
Inoltro mail via Posta Elettronica Certificata relativo assoggettamento Irap, possano essere saldate al costo senza applicazione del margine di agenzia.

RISPOSTA 55:
In relazione al quesito, si precisa che le ore di assenza retribuite per malattia, permessi, infortunio, ecc. vanno rimborsate al costo effettivamente sostenuto dall'Agenzia (al netto dei ristori INPS/INAIL) e che, su tali oneri, non si applica il margine di Agenzia, avendo natura di "rimborso" ex art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015. Tali voci devono essere rendicontate in fattura ai fini del calcolo dell'IRAP in capo ad ACSI, che applica il metodo retributivo. Struttura Area Tecnica 4 L'Agenzia deve, pertanto, documentare analiticamente: i cedolini paga dei lavoratori somministrati, i costi effettivamente sostenuti per le assenze, nonché i rimborsi ricevuti/da ricevere da INPS/INAIL e la quota netta a carico dell'utilizzatore.

***

DOMANDA 56:
Si chiede di poter conoscere il tasso di assenteismo registrato nel corso dell'ultimo triennio (al netto delle ore di ferie e festività), relativamente al personale somministrato interessato ai fini dell'applicazione della clausola sociale.

RISPOSTA 56:
l'attuale tasso medio di assenteismo è del 3%

***

DOMANDA 57:
In riferimento alla relazione tecnica, si chiede conferma che l'interlinea possa essere singola e che soltanto i curricula del team potranno essere allegati "in aggiunta" alle n.20 pagine.

RISPOSTA 57:
Si conferma che, non essendo previsto dal Disciplinare uno specifico interlinea, è ammesso l'utilizzo dell'interlinea singola, nel rispetto degli ulteriori requisiti formali prescritti e della necessaria leggibilità della relazione.
Non si conferma, invece, che i curricula vitae del team possano essere prodotti in aggiunta al limite massimo di 20 pagine. Ai sensi del paragrafo 16 del Disciplinare, il limite di 20 pagine, corrispondenti a 10 fogli fronte/retro e con esclusione delle copertine, comprende anche gli eventuali curricula vitae allegati. Le pagine ulteriori rispetto a tale limite non saranno valutate.

***

DOMANDA 58:
Il par. 17, lett. b), del Disciplinare richiede l'indicazione del prezzo complessivo (margine offerto più costo del lavoro), mentre il par. 18.3 (PE = PEmax × Pmin/Po) e l'art. 3.1 del Capitolato stabiliscono che ai fini del punteggio economico rileva il solo margine di agenzia. Si chiede di confermare che, nella formula, Po e Pmin corrispondono al margine di agenzia offerto e non al prezzo complessivo comprensivo del costo del lavoro fisso, e che nel campo "offerta economica" della piattaforma Sintel debba essere inserito il margine di agenzia complessivo per 36mesi (base € 30.381,00).

RISPOSTA 58:
Si conferma che, nella formula, Po e Pmin corrispondono al margine di agenzia e non al prezzo complessivo comprensivo del costo del lavoro fisso e che nel campo "offerta economica" della piattaforma Sintel debba essere inserito il margine di agenzia complessivo per 36 mesi.

***

DOMANDA 59:
L'art. 7 del Capitolato prevede che i dati relativi alla posizione INAIL siano comunicati con ogni singola richiesta di somministrazione. Ai fini della corretta formulazione dell'offerta, si chiede di indicare fin d'ora, per ciascun profilo di cui all'art. 4, la voce di tariffa INAIL e il relativo tasso applicati da ACSI al personale

dipendente di pari mansione, e di confermare che il costo orario base riconosciuto all'Agenzia sarà determinato applicando i medesimi tassi.

RISPOSTA 59:
Per il personale già in forza saranno mantenuti i tassi INAIL attualmente in essere, mentre per i nuovi incarichi riconducibili a mansioni già presenti in ACSI verranno applicati i medesimi tassi Inail di riferimento.

***

DOMANDA 60:
L'art. 3.1 del Capitolato include nel costo orario base i ratei di ferie, ex festività e permessi retribuiti, ponendo a carico del margine ogni altra tipologia di assenza. Si chiede di confermare:

a) che le ore di ferie, festività e permessi retribuiti effettivamente godute non sono oggetto di fatturazione, in quanto già remunerate attraverso i ratei inclusi nel costo orario;
b) che le festività infrasettimanali coincidenti con giornate lavorative seguono il medesimo trattamento.

RISPOSTA 60:
Le ore di assenza retribuite per malattia, permessi, infortunio, ecc. vanno rimborsate al costo effettivamente sostenuto dall'Agenzia (al netto dei ristori INPS/INAIL) e che, su tali oneri, non si applica il margine di Agenzia, avendo natura di "rimborso" ex art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015. Tali voci devono essere rendicontate in fattura ai fini del calcolo dell'IRAP in capo ad ACSI, che applica il metodo retributivo. L'Agenzia deve, pertanto, documentare analiticamente: i cedolini paga dei lavoratori somministrati, i costi effettivamente sostenuti per le assenze, nonché i rimborsi ricevuti/da ricevere da INPS/INAIL e la quota netta a carico dell'utilizzatore.

***

DOMANDA 61:
Considerato che, in applicazione della clausola sociale, l'Agenzia aggiudicataria assorbirà il personale indicato nell'Allegato A e che, ai sensi dell'art. 3.1 del Capitolato, le assenze non sono fatturabili e restano a carico del margine di agenzia, si chiede di conoscere, in forma aggregata:

a) il tasso medio di assenza per malattia, infortunio, maternità e permessi ex L. 104/1992 registrato dal personale somministrato negli ultimi 12–24 mesi;
b) se vi siano attualmente lavoratori in maternità, in malattia prolungata o titolari di permessi ex L. 104/1992.

RISPOSTA 61:

a) l'attuale tasso medio di assenteismo è del 3%;
b) attualmente non risultano lavoratori in maternità, in malattia prolungata o titolari di permessi ex L. 104/1992.

***

DOMANDA 62:
L'art. 4 del Capitolato richiede a tutti i lavoratori il possesso della patente e la disponibilità alla guida. Fermo quanto previsto dall'art. 3.1 in merito al riconoscimento del salario accessorio derivante da accordi sindacali, si chiede:

a) se gli spostamenti avvengono con mezzi di ACSI o con il mezzo proprio del lavoratore e, in quest'ultimo caso, se i rimborsi chilometrici sono riconosciuti all'Agenzia al costo;
b) se ai dipendenti ACSI di pari livello spettano buoni pasto e, in caso affermativo, di quale valore, e se tali buoni pasto, da garantire ai lavoratori somministrati ai sensi dell'art. 35, comma 1, del D.Lgs.81/2015, sono rimborsati all'Agenzia al costo;
c) se le indennità di reperibilità o di turno eventualmente dovute ai lavoratori sono rimborsate al costo quale salario accessorio, distinguendole dall'attività di gestione della reperibilità che l'art. 3.1pone a carico del margine.

RISPOSTA 62:
Tenuto conto che i lavoratori possono essere incaricati direttamente per attività proprie di ACSI oppure a supporto di attività svolte presso i Comuni soci o le UdO (Unità d'Offerta), il riconoscimento delle specifiche indennità varia in base alla tipologia di servizio prestato. A titolo esemplificativo, per un'assistente sociale che opera direttamente presso ACSI, è la stessa ACSI a erogare i buoni pasto e il rimborso chilometrico per l'utilizzo dell'auto personale. Diversamente, qualora un operatore svolga la propria attività presso un Comune socio che non prevede tale beneficio, i buoni pasto non vengono corrisposti; il medesimo criterio si applica anche alle ulteriori indennità.

***

DOMANDA 63:
Il par. 9 del Disciplinare indica che l'Allegato A riporta, tra l'altro, l'anzianità e i lavoratori svantaggiati; tali dati non risultano tuttavia nell'elenco pubblicato. Si chiede di integrarlo con:
a) data di inizio della missione presso ACSI di ciascun lavoratore ed eventuale presenza di lavoratori svantaggiati ai sensi della L. 381/1991;
b) significato della colonna "Tempo indeterminato", precisando se i lavoratori indicati con "SI" sono assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia uscente;
c) scadenza dei contratti individuali in corso ed eventuali elementi retributivi ad personam o superminimi;
d) denominazione dell'Agenzia uscente e margine orario attualmente applicato

RISPOSTA 63:
a) si precisa che i lavoratori indicati all'interno della tabella di cui all'art. 4 del Capitolato, sono stati tutti assunti nel triennio precedente la presente procedura. Per quanto riguarda, invece, i lavoratori svantaggiati ai sensi della L. 381/1991, attualmente ne risulta assunto 1 (uno) a tempo indeterminato;
b) si conferma che i lavoratori indicati come a tempo indeterminato, sono stati assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia uscente;
c) è prevista tale circostanza rispetto ad unico lavoratore che attualmente opera presso il Comune di Caselle Landi e i cui dati sono presenti all'interno della tabella di cui all'art. 4 del Capitolato. In questo caso, il valore dell'indennità aggiuntiva è completamente coperto da parte di ACSI;
d) Per quanto riguarda l'agenzia che attualmente somministra il personale, pur essendo tale dato reperibile, di seguito, si comunica il nominativo della stessa: RANDSTAD ITALIA S.p.A.
e) Non è invece prevista la comunicazione del margine orario applicato nel precedente rapporto, non trattandosi di dati necessari per l'individuazione del personale interessato, per la predisposizione del progetto di assorbimento o per la formulazione dell'offerta economica. Il margine dovrà essere

determinato autonomamente da ciascun concorrente sulla base delle condizioni stabilite dalla lex specialis.

***

DOMANDA 64:

Il par. 16 del Disciplinare stabilisce che la relazione tecnica non può superare le 20 facciate in formato A4 con carattere Calibri 12. Si chiede di confermare:

a) che il Progetto di assorbimento (Allegato A1), da inserire nella busta dell'offerta tecnica, e l'eventuale indice sono esclusi dal computo delle20 facciate;
b) che in tabelle, schemi, diagrammi, didascalie e note sia ammesso un carattere di dimensione inferiore (ad esempio Calibri 10), purché sia garantita la piena leggibilità;
c) che intestazioni e piè di pagina possano essere redatti con un carattere di dimensione inferiore;
d) che interlinea e margini siano liberi, in quanto non indicati dal Disciplinare;

RISPOSTA 64:

a) Si conferma la circostanza;
b) Non si conferma la possibilità di procedere in tal senso;
c) Non si conferma la possibilità di procedere in tal senso;
d) Si conferma la circostanza.

***

DOMANDA 65:

Considerato che possono essere fatturate solo le ore effettivamente lavorate, e che il CCNL di categoria dell'utilizzatore prevede che le festività infrasettimanali non lavorate ricadenti nel periodo di assunzione siano regolarmente retribuite al lavoratore, si chiede di confermare che tali festività potranno essere fatturate al costo.

RISPOSTA 65:

Si precisa che le festività infrasettimanali non lavorate, ancorché retribuite al lavoratore somministrato in applicazione della legge e del contratto collettivo applicabile, non costituiscono ore effettivamente lavorate e non possono pertanto essere fatturate come ore ordinarie lavorate.

Il Capitolato tecnico prevede che il corrispettivo sia determinato con riferimento alle prestazioni effettivamente erogate e alle ore di lavoro effettuate e riscontrate mediante i sistemi di rilevazione delle presenze di ACSI, oltre al margine di agenzia risultante dall'offerta economica.

Resta fermo l'obbligo dell'Agenzia, quale datore di lavoro formale, di corrispondere ai lavoratori tutti gli emolumenti dovuti in forza della normativa vigente e del CCNL applicabile.

La relativa incidenza economica è stata considerata nella determinazione del costo orario base e nella struttura complessiva del corrispettivo prevista dagli atti di gara; non è pertanto ammessa una fatturazione ulteriore o separata della medesima voce.

Restano ferme le ulteriori componenti di costo che il Capitolato pone a carico dell'Agenzia e considera remunerate dal margine di agenzia.

Si precisa, infine, che le ore di assenza retribuite per malattia, permessi, infortunio, ecc. vanno rimborsate al costo effettivamente sostenuto dall'Agenzia (al netto dei ristori INPS/INAIL) e che, su tali oneri, non si applica il margine di Agenzia, avendo natura di "rimborso" ex art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015. Tali voci devono essere rendicontate in fattura ai fini del calcolo dell'IRAP in capo ad ACSI, che applica il metodo

retributivo. L'Agenzia deve, pertanto, documentare analiticamente: i cedolini paga dei lavoratori somministrati, i costi effettivamente sostenuti per le assenze, nonché i rimborsi ricevuti/da ricevere da INPS/INAIL e la quota netta a carico dell'utilizzatore.

***

DOMANDA 66:

Quando un lavoratore somministrato gode dei giorni di ferie maturati, sulle ore usufruite matura una quota di ratei di retribuzione che non è compresa nei costi del lavoro indicati. I lavoratori somministrati percepiscono infatti una retribuzione oraria e non mensilizzata, come invece avviene per i lavoratori diretti, e per legge occorre garantire la parità di trattamento. Di conseguenza, poiché il lavoratore è gestito economicamente solo sulle ore, per consentirgli di maturare e liquidare le ferie e i permessi spettanti è necessario fatturare la quota di retribuzione maturata durante le ore di ferie godute. Trattandosi a tutti gli effetti di costo del lavoro, tali ratei non possono essere coperti dal margine di agenzia, anche in ragione del diverso regime fiscale (IVA sul margine, IRAP sul costo del lavoro). Si chiede pertanto di confermare che i suddetti ratei potranno essere fatturati a evento, al costo, senza applicazione del margine.

RISPOSTA 66:

Gli atti di gara hanno previsto che il costo del lavoro dei lavoratori somministrati sia calcolato sulla base dei trattamenti economici e normativi applicabili ai lavoratori di pari livello della Stazione appaltante, con riferimento alle tabelle ministeriali e ai CCNL UNEBA/Funzioni Locali indicati, garantendo la parità di trattamento complessiva tra lavoratori somministrati e dipendenti ACSI. Il costo orario base posto a fondamento della gara comprende gli oneri retributivi e i relativi ratei, inclusi ferie, permessi retribuiti, festività, ex festività, TFR e gli altri istituti previsti dalla contrattazione collettiva.

Ai fini dei rapporti economici con ACSI, il Capitolato stabilisce che ACSI corrisponde all'Agenzia il costo delle sole ore effettivamente lavorate, rilevate attraverso i sistemi di presenze in uso presso ACSI, oltre al margine di agenzia orario offerto. Tutti i costi e le spese diversi dal costo delle ore effettivamente lavorate e dalle maggiorazioni di salario accessorio devono intendersi remunerati secondo la struttura economica prevista dal Capitolato.

I ratei di retribuzione maturati a titolo di ferie e permessi sono già considerati nella determinazione del costo orario base e nella struttura economica dell'offerta. Il loro successivo godimento o pagamento non determina pertanto una nuova o ulteriore voce di fatturazione "ad evento".

Non è quindi prevista né ammessa la fatturazione separata al costo delle quote di retribuzione maturate durante le ferie o i permessi goduti, né il loro addebito ad ACSI mediante una voce ulteriore rispetto a quelle previste dagli atti di gara.

Resta fermo l'obbligo dell'Agenzia di garantire ai lavoratori somministrati il trattamento economico e normativo spettante in base alla legge e al CCNL applicabile e di assolvere i relativi obblighi retributivi, contributivi e assicurativi. Gli eventuali profili fiscali o contabili propri dell'Agenzia non modificano la struttura del corrispettivo stabilita dagli atti di gara e non determinano l'introduzione di nuove voci fatturabili.

***

DOMANDA 67:

Considerato che possono essere fatturate solo le ore effettivamente lavorate, si chiede se i costi contrattuali non espressamente indicati nel "costo orario base", comprese le assenze a vario titolo (ad esempio malattia, infortunio, maternità, permessi di studio), possano essere fatturati al costo.

RISPOSTA 67:
Le ore di assenza retribuite per malattia, permessi, infortunio, ecc. vanno rimborsate al costo effettivamente sostenuto dall'Agenzia (al netto dei ristori INPS/INAIL) e che, su tali oneri, non si applica il margine di Agenzia, avendo natura di "rimborso" ex art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015. Tali voci devono essere rendicontate in fattura ai fini del calcolo dell'IRAP in capo ad ACSI, che applica il metodo retributivo. L'Agenzia deve, pertanto, documentare analiticamente: i cedolini paga dei lavoratori somministrati, i costi effettivamente sostenuti per le assenze, nonché i rimborsi ricevuti/da ricevere da INPS/INAIL e la quota netta a carico dell'utilizzatore.

***

DOMANDA 68:
Si chiede di confermare che saranno riconosciute come ore lavorate, e quindi fatturabili come costo del lavoro e margine, le ore svolte in orario di lavoro per attività disposte o organizzate da ACSI, quali visite di sorveglianza sanitaria (FAQ n. 2), formazione e informazione sui rischi specifici (FAQ n. 3), riunioni d'équipe e supervisioni, nonché le ore di assemblea sindacale retribuite ai sensi della L. 300/1970.

RISPOSTA 68:
Si conferma la circostanza.

***

DOMANDA 69:
Si chiede di confermare che, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, ACSI rimborserà all'Agenzia gli oneri retributivi, contributivi, previdenziali e assicurativi effettivamente sostenuti e documentati per i lavoratori somministrati, determinati in applicazione dei CCNL di riferimento e del principio di parità di trattamento di cui all'art. 35, comma 1, anche qualora risultino diversi dal costo orario stimato dalla Stazione Appaltante, e che il ribasso offerto incida esclusivamente sul margine di agenzia.

RISPOSTA 69:
Le ore di assenza retribuite per malattia, permessi, infortunio, ecc. vanno rimborsate al costo effettivamente sostenuto dall'Agenzia (al netto dei ristori INPS/INAIL) e che, su tali oneri, non si applica il margine di Agenzia, avendo natura di "rimborso" ex art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015. Tali voci devono essere rendicontate in fattura ai fini del calcolo dell'IRAP in capo ad ACSI, che applica il metodo retributivo. L'Agenzia deve, pertanto, documentare analiticamente: i cedolini paga dei lavoratori somministrati, i costi effettivamente sostenuti per le assenze, nonché i rimborsi ricevuti/da ricevere da INPS/INAIL e la quota netta a carico dell'utilizzatore.

***

DOMANDA 70:
L'art. 4 del Capitolato richiama le "schede allegate al presente capitolato" relative ai costi delle figure professionali, che non risultano pubblicate. Si chiede di pubblicare il costo orario per profilo utilizzato per la stima, ai fini di una corretta formulazione e valutazione dell'offerta economica.

RISPOSTA 70:
Per schede allegate si intendono la tabella di cui all'art. 4 del Capitolato tecnico che riportano il costo massimo stimato per ciascun profilo, da leggere unitamente all'Allegato A.

***

DOMANDA 71:
Si chiede di conoscere se l'attività lavorativa debba essere svolta su cinque oppure su sei giorni settimanali.

RISPOSTA 71:
Si precisa che l'attività lavorativa è ordinariamente articolata su cinque giorni settimanali. Tuttavia, in caso di distacco presso uno dei Comuni soci, la prestazione potrà essere richiesta anche nella giornata di sabato.

***

DOMANDA 72:
Si chiede di confermare se le festività (infrasettimanali e da calendario) riconosciute dalla contrattazione collettiva applicata (CCNL Funzioni Locali e CCNL UNEBA) debbano essere fatturate ad ACSI come ore retribuite in fattura al momento del loro verificarsi, oppure se il relativo onere economico sia da intendersi già ricompreso all'interno dei ratei previsti nella tariffa oraria del costo del lavoro.

RISPOSTA 72:
Si precisa che le ore di assenza retribuite per malattia, permessi, infortunio, ecc. vanno rimborsate al costo effettivamente sostenuto dall'Agenzia (al netto dei ristori INPS/INAIL) e che, su tali oneri, non si applica il margine di Agenzia, avendo natura di "rimborso" ex art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015. Tali voci devono essere rendicontate in fattura ai fini del calcolo dell'IRAP in capo ad ACSI, che applica il metodo retributivo. L'Agenzia deve, pertanto, documentare analiticamente: i cedolini paga dei lavoratori somministrati, i costi effettivamente sostenuti per le assenze, nonché i rimborsi ricevuti/da ricevere da INPS/INAIL e la quota netta a carico dell'utilizzatore.

Firmato digitalmente da: GIORGIO
MANFREDI OBERTO SAVINO
Data: 17/11/2026 17:14:03