

CHIARIMENTI IN DATA 10.04.2024

QUESITO N. 1

Al fine della applicazione della cosiddetta Clausola Sociale (art. 31 del CCNL per la Categoria Agenzie per il Lavoro), ovvero che in caso di cessazione di appalti pubblici nei quali l'Ente appaltante proceda ad una nuova aggiudicazione ad Agenzia anche diversa dalla precedente, l'Agenzia aggiudicataria è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente con i numeri richiesti dal bando e per tutta la durata dello stesso. Sulla base di tale obbligo, si chiede cortesemente di conoscere se la Stazione Appaltante ha in forza dei lavoratori somministrati e in caso affermativo chiediamo:

- 1) Il numero dei lavoratori oggi attivi con contratto di somministrazione;
- 2) L'inquadramento di tali lavoratori, con evidenza dei profili professionali e delle mansioni;
- 3) La durata media delle missioni attivate in somministrazione negli ultimi 36 mesi;
- 4) La conferma che tale personale sia già formato ed istruito ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 oltre che idoneo alla mansione;
- 5) L'attuale fornitore e il margine applicato. L'obbligo alla pubblicazione/rilascio di tali informazioni trova ampia sponda anche nel parere n. 2703/2018 del 21.11.2018 del Consiglio di Stato sulle linee Guida ANAC relative alla clausola sociale. Nel predetto parere il Consiglio di Stato ha avuto modo di ribadire con forza che l'effettivo contemperamento della libertà di impresa con il diritto al lavoro ad avviso della Commissione richiede l'eliminazione di una simmetria informativa fra i potenziali imprenditori entranti, l'imprenditore entrante e l'imprenditore uscente, che è titolare, nell'ambito che interessa, di una posizione dominante, o comunque di vantaggio informativo, della quale occorre prevenire il possibile abuso al fine di evitare fenomeni di azzardo morale. In termini economici, infatti, l'imprenditore che già gestisce il servizio da affidare è necessariamente in possesso di tutte le informazioni sul numero degli addetti che impiega e sui relativi costi, ovvero delle informazioni che gli esterni non conoscono, e che però sono loro necessarie per concorrere alla gara con un'offerta sostenibile. Ad avviso della Commissione, applicare in modo effettivo la clausola sociale postula che la descritta asimmetria informativa venga eliminata. Pertanto, vista la vincolatività della clausola sociale, le informazioni appena richieste risultano imprescindibili sia per formulare adeguatamente l'offerta economica, sia per garantire il rispetto del principio fondamentale della par condicio concorrentium, nonché il rispetto della buona fede e correttezza (art. 1375 e 1175 del Codice Civile) poiché, diversamente, il fornitore attuale godrebbe di un indubbio vantaggio rispetto agli altri partecipanti alla procedura in quanto unico concorrente in possesso di tali informazioni.

In aggiunta al chiarimento inviato in data odierna sulla clausola sociale chiediamo anche di sapere, oltre a quanto richiesto nel chiarimento precedentemente inviato, anche la tipologia contrattuale (contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato) degli eventuali lavoratori somministrati al momento in forza.

RISPOSTA QUESITO N.1

Non è prevista la clausola sociale ai sensi del codice dei contratti pubblici.

Si precisa che l'art. 3 del Capitolato prevede che le singole somministrazioni di lavoro a tempo determinato dovranno essere effettuate e comunque concluse entro la data di conclusione dell'accordo quadro.

Si chiarisce altresì che le Pubbliche amministrazioni ricorrono alla somministrazione solo per esigenze a tempo determinato.

A titolo meramente indicativo e non impegnativo per l'Università si forniscono le indicazioni contenute nel prospetto denominato "prospetto somministrati attivi". L'attuale fornitore è Randstad s.p.a. che ha offerto un moltiplicatore sul costo del lavoro pari a 2,08.

CHIARIMENTI IN DATA 11.04.2024

QUESITO N. 2

Spett.le Ente, siamo a richiedere conferma che per soddisfare il requisito di capacità tecnica e professionale (pag. 9 Disciplinare) si possa far riferimento a qualsiasi servizio di somministrazione posto in essere (qualsiasi CCNL, qualsiasi risorsa somministrata, ...). Grazie

RISPOSTA QUESITO N. 2

Si conferma

CHIARIMENTI IN DATA 16.04.2024

QUESITO N. 3

Spett.le Università degli Studi di Pavia, si chiede gentilmente di rispondere ai seguenti quesiti:

1. Art. 8, num. 7), del Capitolato. in ordine all'onere di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro in capo all'Apl, si invita a specificare che la formazione generale ai sensi del D.lgs. 81/2008 spetti all'Agenzia Interinale, mentre la formazione specifica sui rischi connessi alle attività svolte dalla risorsa sia totalmente in capo all'impresa utilizzatrice.

2. Art. 12 del Capitolato. in caso di interruzione del rapporto lavorativo, posto che l'art. 33 del D.lgs. 81/2015 prevede testualmente che: con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori, si invita a rettificare specificando che, al di fuori dei casi espressamente stabiliti dalla legge, l'ente dovrà rimborsare l'agenzia delle spettanze retributive dovute sino alla naturale scadenza della missione.

3. Art. 20 del Capitolato. Si invita a precisare che laddove l'Ente comminasse delle penali, gli importi dovuti all'agenzia non saranno decurtati sull'ammontare delle fatture ammesse al pagamento ma verrà emessa apposita nota di debito. Si chiede di puntualizzare che (salvo i casi di dolo o colpa grave) le pretese risarcitorie attinenti all'esecuzione del contratto non potranno riguardare danni indiretti o perdite di profitto e comunque non dovranno eccedere (singolarmente o congiuntamente considerate) il valore del corrispettivo previsto a favore dell'agenzia.

4. Art. 24 del Disciplinare di Gara. Si rileva che nel rapporto di somministrazione le parti operano in qualità di autonomi titolari del trattamento. Si chiede di confermare detta circostanza

RISPOSTA QUESITO N. 3

1. **Si conferma**
2. **Si conferma che l'amministrazione appaltante rimborsa all'agenzia gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori sino alla naturale scadenza della missione in caso di interruzione per causa di forza maggiore non imputabili all'agenzia o al lavoratore**
3. **In caso di applicazione delle penali il relativo importo non sarà decurtato dalla parte di fattura costituente il rimborso del costo del lavoro. Le eventuali pretese risarcitorie verranno quantificate ex post in relazione al grado di pregiudizio sofferto dall'Università in conseguenza degli inadempimenti contrattuali dell'Agenzia di somministrazione**
4. **Si conferma**

CHIARIMENTI IN DATA 19.04.2024

QUESITO N. 4

Egregi, si richiedono i seguenti chiarimenti 1) In riferimento a quanto indicato nei documenti di gara, 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 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.

2) Si chiede conferma che in tema sicurezza sul lavoro e tutela dei lavoratori, torverà applicazione chiede conferma che troverà applicazione la 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. 81/2008ss.m.i. nonchè 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. 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, visita medica pre-assuntiva, come anche previsto dal D.Lgs. 81/2008.

RISPOSTA QUESITO N. 4

1. Si precisa che le assenze la cui retribuzione è regolarmente prevista dalla contrattazione collettiva sono ricomprese nei valori esposti nell'art 5 del capitolato. Resta fermo quanto previsto dall' art 9, ultimo periodo, del capitolato. Si veda anche l'art.9 in relazione agli elementi di cui tenere conto nella determinazione del moltiplicatore.
2. Si conferma e si rinvia a quanto indicato all'art 15 del capitolato

QUESITO N. 5

egregi, si chiede di chiarire su quali voci di costo andrà applicato il moltiplicatore. Invero, si segnala che il costo indicato annuo nel capitolato di gara comprende esclusivamente lo stipendio tabellare (aggiornato a maggio 2024) mentre non vediamo ricomprese altre voci contrattuali previste Come l'indennità di ateneo ed IVC (eventualmente aumentata in virtù della legge bilancio 2023)

RISPOSTA QUESITO N. 5

Nel moltiplicatore devono essere considerate tutte le voci indicate all'art 9 del capitolato. Il moltiplicatore si applica ai valori indicati all'art 5 del capitolato.

CHIARIMENTI IN DATA 23.04.2024

QUESITO N. 6

Spett.le Università degli Studi di Pavia, riportiamo i seguenti chiarimenti:

1.Si chiede conferma che il moltiplicatore unico offerto sarà applicato solo ai valori previsti all'Art. 5 del Capitolato rispettivamente di 11,19 e 12,77 e che le indennità di vacanza contrattuale e Ateneo siano da

considerarsi nel moltiplicatore stesso comprensivo di tredicesima e tutti gli altri elementi previsti all'Art. 9 del Capitolato.

2. Si chiede conferma che, stante il diritto previsto dal CCNL Comparto Università per tutti i lavoratori di vedersi retribuite le festività godute durante il proprio servizio, questE ultime potranno essere fatturate al verificarsi dell'evento stesso. Cordiali Saluti

RISPOSTA QUESITO N. 6

1. Nel moltiplicatore devono essere considerate tutte le voci indicate all'art 9 del capitolato. Il moltiplicatore si applica ai valori indicati all'art 5 del capitolato
2. L'art 9, terzo periodo, del capitolato prevede che le giornate di festività nazionali, civili e religiose ricadenti in corso di servizio saranno fatturate come giornate lavorate.

QUESITO N. 7

Spett.le S.A. in riferimento alla presente procedura di gara, siamo a richiederVi di riscontrare ai seguenti chiarimenti:

1. in merito alla presenza della clausola sociale e alle risorse interessate, si chiede di poter conoscere quali sono le agenzie che attualmente somministrano il personale. Si chiede, inoltre, di poter conoscere il pregresso temporale maturato da ciascun lavoratore anche per il tramite delle precedenti APL e se ci dovessero essere degli accordi integrativi di secondo livello, che consentano di derogare ai limiti previsti dalla legge per il ricorso alla somministrazione e in caso di risposta affermativa, qual è il limite temporale concordato;
2. considerato che sono a carico dell'aggiudicatario tutte le spese contrattuali, gli oneri fiscali quali imposte e tasse - ivi comprese quelle di registro ove dovute - relative alla stipulazione del contratto, si chiede di poter ricevere una stima delle stesse;
3. si chiede se ci dovessero essere delle spese di pubblicazione da dover rimborsare, nonché gli eventuali importi;
4. Ai sensi dell'art.40 comma 8 del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro la sorveglianza sanitaria, comprese le eventuali visite in fase pre-assuntiva, rientra tra gli obblighi dell'impresa utilizzatrice, per il tramite del proprio medico competente, che dovrà pertanto trasmettere il giudizio di idoneità sanitaria allo stesso ente utilizzatore. Si chiede quindi conferma che gli oneri relativi alla sorveglianza sanitaria siano in capo all'Ente;
5. Nell'eventualità in cui si dovesse rendere necessario l'inserimento di nuove risorse, si chiede conferma che a saranno a carico dell'agenzia aggiudicataria, solo gli obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte generale, restando in capo all'Utilizzatore tutti gli obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte speciale, addestramento e sorveglianza sanitaria, così come anche previsto dal D.Lgs. 81/2208;
6. Stante l'indiscussa facoltà di recesso spettante all'Ente, laddove vi siano sopravvenute esigenze di pubblico interesse, chiediamo però che, in caso di esercizio, vengano comunque fatti salvi gli impegni assunti con i lavoratori somministrati, fino alla scadenza prevista dei singoli contratti di lavoro, nel rispetto degli obblighi generali di legge di cui al D.lgs. 276/2003, oggi D.lgs. 81/2015, e del CCNL delle Agenzie per il Lavoro. Si chiede conferma che in caso di recesso/risoluzione anticipata del contratto sarà garantito in conformità con la normativa che disciplina la somministrazione lavoro il diritto dei lavoratori a portare a termine i contratti individuali fino alla naturale scadenza e, in caso di conclusione del rapporto contrattuale per cause differenti dalla giusta causa, il diritto del lavoratore di essere comunque retribuito sino alla scadenza naturale del contratto, con conseguente onere del Committente utilizzatore di rimborso dei costi sostenuti dall'Agenzia (art 33 c.2 D.Lgs. 81/15);

7. Essendo in possesso della firma elettronica qualificata (FEQ), si chiede a codesta Spettabile S.A. se, in caso di aggiudicazione, si possa procedere alla sottoscrizione del contratto non in presenza e pertanto a distanza.
8. In merito alla relazione tecnica si chiede se è possibile allegare cv, percorsi formativi e slide e se gli appena indicati concorrono o meno al limite riservato all'elaborato
9. Si chiede se le risorse interessate dal CCNL Comparto Università dovranno prestare servizio su 5 oppure su 6 giorni settimanali;
10. Si richiede se il servizio di somministrazione richiesto sia full time. Inoltre, si richiede quale sia l'importo dell'indennità di ateneo per i livelli indicati e se si tratti di importo mensile o annuale. Infine, chiediamo se sia presente l'elemento perequativo?
11. con riferimento alla presente procedura, chiediamo gentilmente entro che termini dovranno essere inviate eventuali richieste di chiarimento
12. Chiediamo conferma che l'importo pari ad euro 294.000,00 sia comprensivo del margine di agenzia (moltiplicatore). In caso affermativo, si chiede di conoscere quanta parte dello stesso è da intendersi a titolo di costo del lavoro e, pertanto, non soggetta a ribasso, e a quanto ammonta il moltiplicatore stimato. Chiediamo a codesto spettabile ente di precisare il numero presunto delle potenziali risorse da inserire.
13. Nell'ottica di formulare una più corretta offerta economica e in ottemperanza a quanto statuito dall'art.41, co.6, D.lgs n.36/2023, si richiede a Codesta Stazione appaltante di fornire i dati relativi alla percentuale di assenteismo dei lavoratori somministrati nell'ultimo biennio
14. Relativamente al contratto di appalto in tema di trattamento dati personali ci preme evidenziare che, nel rispetto della normativa vigente (REG.UE), nella fattispecie di cui si occupa ovvero la somministrazione lavoro, atteso che il lavoratore in somministrazione, durante i periodi in missione, si avvale di dati afferenti la società utilizzatrice nell'ambito dell'organizzazione e sotto la direzione e il controllo della medesima, L'azienda UTILIZZATRICE assume la qualità di autonomo Titolare del Trattamento ai sensi e per gli effetti dell'art.4, comma 1, punto 7 Regolamento UE 2016/679, rispondendo dell'eventuale non correttezza di gestione di trattamento dei dati da parte dei lavoratori somministrati, escludendosi che tale responsabilità possa essere trasferita sull'Agenzia per il lavoro, in quanto del tutto estranea alla gestione di dati che inseriscono all'impresa utilizzatrice ed alla sua organizzazione. Si prega, pertanto, di chiarire anche in merito
15. 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 relativo assoggettamento irap, possano essere saldate al costo senza applicazione del margine di agenzia;
16. Si chiede conferma se nel costo orario siano state previste la monetizzazione permessi sindacali. In attesa di cortese riscontro, porgiamo distinti saluti

RISPOSTA QUESITO N. 7

1. Si rinvia alla risposta al quesito n. 1. Si precisa che non vi sono accordi integrativi di secondo livello, che consentano di derogare ai limiti previsti dalla legge per il ricorso alla somministrazione
2. Le spese contrattuali ammontano ad € 320,00 di cui € 200,00 per imposta di registro e € 120,00 per imposta di bollo (quale determinata ai sensi della tabella A dell'allegato I.4 del Codice dei contratti pubblici).

3. Non sono previste spese di pubblicità legale posto che dal 1° gennaio 2024 non è più prevista la pubblicazione del bando sulla GURI e per estratto sui quotidiani nazionali e locali.
4. Si conferma. Si veda risposta al quesito n. 4.2
5. Si conferma. Si veda risposta al quesito n. 4.2
6. Si conferma e si rinvia agli artt 21 e 22 del capitolato *In caso di esercizio del diritto di recesso da parte dell'Amministrazione, saranno fatti salvi gli impegni assunti con i lavoratori somministrati, fino alla scadenza prevista dai singoli contratti di lavoro, nel rispetto degli obblighi di legge. L'Università provvederà al rimborso degli oneri retributivi e previdenziali effettivamente sostenuti dall'Agenzia qualora il recesso o la risoluzione del contratto stipulato con la medesima avvenga per cause non imputabili all'Agenzia*
7. Si procederà alla sottoscrizione digitale a distanza mediante collegamento in videoconferenza.
8. E' possibile allegare cv e brochure che non verranno considerate nel conteggio delle pagine richiesto per le relazioni.
9. La prestazione lavorativa è articolata su 5 giorni lavorativi.
10. Non si esclude la somministrazione part-time. L'elemento perequativo è conglobato nella retribuzione tabellare. L' Indennità di ateneo per i Collaboratori è pari a euro 2053,97 annue; per i Funzionari a 2842,16 euro annue
11. Le richieste di chiarimento possono essere presentate entro il 3 maggio p.v.; non si garantisce la risposta a quesiti pervenuti successivamente.
12. Non è possibile precisare il numero presunto delle potenziali risorse da inserire. Come puntualmente indicato nei documenti di gara, il ricorso all'istituto della somministrazione di lavoro a tempo determinato ha infatti lo scopo di fornire all'Università degli Studi di Pavia uno strumento contrattuale dinamico, diretto a consentire la temporanea utilizzazione di particolari professionalità in relazione alle esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo e sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'Utilizzatore, in quanto alle stesse non è possibile far fronte con il personale in servizio, al fine di garantire le molteplici attività cui l'Amministrazione è chiamata a far fronte. L'importo a base di gara pari a € 147.000,00= annui è da intendersi come tetto massimo di spesa entro il quale l'Università può attivare, nell'arco di validità dell'accordo quadro, i singoli contratti di somministrazione. All'interno di detta cifra è da intendersi pertanto ricompreso il moltiplicatore relativo al margine di agenzia. I prestatori di lavoro saranno individuati con separati contratti, ferma restando la possibilità per l'Università di non procedere all'attivazione della somministrazione, ovvero di ricorrere parzialmente agli istituti in oggetto rispetto alla previsione di spesa sopra indicata, tenuto conto delle effettive esigenze che potranno verificarsi nel corso della durata del contratto, al momento non quantificabili perché connesse ad eventi imprevisti e/o imprevedibili ovvero a situazioni contingenti ed urgenti (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, picchi di lavoro legati ad esigenze organizzative interne, sostituzione di lavoratori per maternità, aspettative, congedi prolungati, ecc.).
13. L'Università non è a conoscenza dei dati relativi alla percentuale di assenteismo dei lavoratori somministrati nell'ultimo biennio. Si vedano risposte ai quesiti n. 1 e 4.1.
14. Si veda risposta al quesito n. 3.4
15. Si veda risposta al quesito n. 4.1
16. Il costo esposto nell'art 5 del capitolato è la retribuzione tabellare. Si veda risposta al chiarimento n. 4.1

QUESITO N. 8

Spett.le Ente, con riferimento alla presente procedura inviamo la seguente richiesta di chiarimenti:

- Art. 7 c.8 CAPITOLATO L'Agenzia potrà fornire, nel rispetto della normativa sulla privacy e con oscurati i dati sensibili, copia delle buste paga dei lavoratori somministrati nonché prova

dell'avvenuto pagamento del dovuto mediante autocertificazione al fine di accertare la regolarità dell'inquadramento, della retribuzione e della contribuzione versata;

- Art.12 CAPITOLATO L'interruzione per causa di forza maggiore non dipende dall'agenzia o dal lavoratore pertanto permane in capo a quest ultimo il diritto alla retribuzione fino al termine del contratto; Il lavoratore somministrato ha diritto a prestare la sua opera sino alla naturale scadenza contrattuale salvo il mancato superamento del periodo di prova o di giusta causa di recesso. Pertanto fuori dalle predette ipotesi, si chiede che vengano portati a termine i contratti di prestazione in essere alla data di recesso, o che in caso di interruzione, venga comunque rimborsato il costo del lavoro ex art 33 c. 2 D. lgs. 81/15;
- Art. 18 CAPITOLATO ART. 17 SCHEMA ACCORDO QUADRO Si chiede di quantificare le spese contrattuali a carico dell aggiudicatario;
- Art. 20 CAPITOLATO Art. 9 SCHEMA ACCORDO QUADRO 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 0,3 per mille e l'1 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. Grazie, Distinti saluti

RISPOSTA QUESITO N. 8

Art. 7 c.8 CAPITOLATO. Si conferma. La richiesta di copia delle buste paga dei lavoratori somministrati viene effettuata dall'utilizzatore al fine di accertare la regolarità dell'inquadramento, della retribuzione e della contribuzione versata e rientra tra i metodi di controllo adottati al fine di garantire una giusta retribuzione e il corretto pagamento delle voci stipendiali al lavoratore. L'Ateneo ha una responsabilità solidale ed è tenuto ad effettuare tali controlli. La documentazione potrà essere fornita, oscurata nei dati non necessari, ciò al fine di ridurre al minimo il flusso di informazioni, evitando che siano trattati dati superflui ed eccessivi. L'Agenzia è tenuta ad informare il prestatore di lavoro, all'atto della stipulazione del contratto, circa il trattamento dei propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili retributivi previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti la costituzione lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro. Il trattamento è quindi necessario all'esecuzione del contratto di cui l'interessato è parte ed avviene per adempiere un obbligo legale

Art.12 CAPITOLATO Si veda risposta al quesito n. 3.2

Art. 18 CAPITOLATO ART. 17 SCHEMA ACCORDO QUADRO Le spese contrattuali ammontano ad € 320,00 di cui € 200,00 per imposta di registro e € 120,00 per imposta di bollo (quale determinata ai sensi della tabella A dell'allegato I.4 del Codice dei contratti pubblici).

Art. 20 CAPITOLATO Art. 9 SCHEMA ACCORDO QUADRO Il quesito non può essere riscontrato perché non è riconducibile a una richiesta di chiarimenti ma a una modifica del capitolato.

QUESITO N. 9

Spett.le Ente, si segnala un refuso all'art. 14 PROTOCOLLO DI LEGALITA dello schema di AQ nella misura in cui si prevede che detto documento sia allegato al presente capitolato;. Si chiede inoltre di voler gentilmente trasmettere il protocollo. Grazie

RISPOSTA QUESITO N. 9

Il protocollo di legalità è consultabile al link http://www.bandi.unipv.it/wp-content/uploads/2018/07/PROT_LEGALITAALL.pdf

QUESITO N. 10

Spett.le Ente, in merito alla presente procedura di gara, al fine di porre in essere le valutazioni propedeutiche alla presentazione della nostra migliore offerta, si formula il seguente chiarimento. Con riferimento all'art. 7 punto 9 e all'art. 15 del Capitolato Speciale di appalto, si segnala che con il contratto di somministrazione di lavoro, a differenza dell'appalto, l'Agenzia per il Lavoro si limita a fornire lavoratori in somministrazione all'Utilizzatore, senza essere presente sul luogo di lavoro e senza svolgere alcun servizio all'interno dei suoi locali. Con il contratto di somministrazione, il lavoratore è computato nell'organico dell'Utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro (art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015) e tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore/datore di lavoro (art. 35, co. 4, del D.Lgs. n. 81/2015 e D. Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento agli artt. 26 e 37). Alla luce di quanto sopra si chiede cortese conferma che saranno a carico dell'aggiudicatario solo ed esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte generale, restando in capo all' Utilizzatore tutti gli obblighi di formazione sicurezza, parte speciale, addestramento e sorveglianza sanitaria, come anche previsto dal D.Lgs. 81/2008, nonché tutte le relative responsabilità. Cordiali Saluti.

RISPOSTA AL QUESITO N. 10

Si conferma

QUESITO N. 11

Gentilissimi, è prevista l'applicazione della clausola sociale? Quanti sono i lavoratori da somministrare? In attesa di gentile riscontro, saluti.

RISPOSTA AL QUESITO N.11

Si veda la risposta al quesito n.1

QUESITO N.12

Con la presente si richiede il seguente chiarimento: Se in merito all'allegato 5 dichiarazione soggetti verifiche antimafia, si chiede conferma che un operatore economico possa presentare, in luogo del Vs.fac.simile, un modello differente, contenente medesimi dati e requisiti previsti negli atti di gara

RISPOSTA AL QUESITO N.12

Si risponde affermativamente.