

AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA FEDERICO II

CIG 7712534864

Gara a procedura aperta per l'individuazione di un'agenzia per il lavoro, cui affidare il servizio di somministrazione di lavoro temporaneo (gara 3965)

Si informa che Società hanno chiesto i seguenti chiarimenti:

Domanda n. 1 – La relazione tecnica (art. 16 pag. 20 del disciplinare di gara) che le APL devono redigere, di quante pagine deve essere composta, con quale interlinea e carattere deve esser scritta?

Risposta n. 1 – Non sono previsti vincoli in merito al numero di pagine, né al tipo e alla dimensione del carattere della relazione tecnica che l'Agenzia per il Lavoro deve redigere.

Si sottolinea, tuttavia, che la succitata relazione deve essere formulata in conformità alle indicazioni riportate all'art.16, pag. 22 del disciplinare di gara.

Domanda n. 2 – Art. 26 e 27: Chiediamo conferma che le sostituzioni dei lavoratori effettuate fuori dal periodo di prova (art. 33 CCNL Agenzie per il Lavoro) avverranno per giusta causa (art. 45 CCNL) o a seguito dell'instaurarsi del procedimento disciplinare (art. 52 CCNL).

Art. 28: Riteniamo opportuno evidenziare che il servizio reso dall'Agenzia è di fornitura di personale. Pertanto le penali dovranno essere applicate se quel servizio non viene reso in maniera adeguata, non per danni non derivanti dall'attività dell'Agenzia, come quelli richiamati nell'articolo, poiché questi ultimi (degenza, ad esempio), sono in carico all'ospedale, non all'Agenzia e se invece determinati dal comportamento del lavoratore somministrato, sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore, porteranno ai procedimenti disciplinari.

Art. 32: Per quanto concerne la formazione sulle attrezzature, segnaliamo che solo l'utilizzatore, essendo proprietario ed in possesso dei predetti strumenti, potrà fornire l'adeguata formazione ai somministrati, e non l'Agenzia che ne è estranea. Chiediamo di rivedere l'articolo sul punto.

Si chiede conferma che nel rispetto dell'art. 33 c. 2 D.Lgs. 81/15 l'utilizzatore rimborserà all'Agenzia tutti gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti, il tutto anche in coordinamento con il principio di responsabilità solidale che investe l'utilizzatore ex art. 35 c. 2 citato Decreto.

Risposta n. 2 – Si precisa quanto segue:

Art. 26 -"Verifiche e Controlli"- si conferma che le sostituzioni dei lavoratori avverranno per giusta causa o a seguito dell'instaurarsi di un procedimento disciplinare;

Art. 27 -"Sostituzione dei lavoratori assenti"- le sostituzioni avverranno, a seguito di espressa richiesta dell'A.O.U., in caso di assenza a qualsiasi titolo del lavoratore, così come riportato nello stesso articolo;

Art. 28 -"Penali"- Si conferma che le penali verranno applicate esclusivamente per danni imputabili all'attività dell'Agenzia che comprendono comportamenti tenuti dai lavoratori interinali, per effetto dei quali si verifichi un'interruzione ingiustificata del servizio;

Art. 32 – "Tutela dei diritti dei lavoratori" – Si precisa che, per quanto concerne la formazione sulle attrezzature (art 35 co.4 del D.Lgs. 81/15), sarà cura dell'utilizzatore formare

il personale somministrato all'uso delle apparecchiature specialistiche che non rientrino in quelle previste nella formazione di base;

Si segnala, infine, che gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali previsti dalle vigenti disposizioni legislative sono a carico del somministratore (art. 33. del Disciplinare); pertanto, dovranno essere ricompresi nel moltiplicatore offerto i ratei di tredicesima, i contributi sociali, contributi INAIL, TFR, ratei ferie, nonché gli altri contributi previsti dal D.lgs. 81/15 e dai C.C.N.L.

Domanda n. 3 - Con riferimento a quanto richiesto all'art. 15.2 del Disciplinare di gara (DGUE), si chiede conferma che un operatore economico possa produrre, in alternativa al DGUE Elettronico in formato "xml" messo a disposizione sul Vs. sito aziendale, un proprio DGUE contenente le informazioni pertinenti e i requisiti richiesti per la partecipazione alla procedura in oggetto che verrà poi sia stampato e firmato con firma autografa che firmato digitalmente e caricato su supporto informatico (es. CD).

Risposta n. 3 - Gli operatori economici devono compilare il DGUE come richiesto all'art.15.2 ovvero quello messo a disposizione sul sito Aziendale.

Domanda n. 4 - Si chiede conferma che la Stazione Appaltante non ha previsto / messo a disposizione degli operatori economici partecipanti alla procedura dei modelli / fac-simili per la predisposizione delle dichiarazioni amministrative e per la predisposizione dell'offerta economica.

Risposta n. 4 – Si conferma che questa Amministrazione non ha previsto modelli o fac-simili per la predisposizione delle dichiarazioni amministrative e per la predisposizione dell'offerta economica.

Domanda n. 5 – Con riferimento al requisito di capacità tecnica professionale di cui all'art. 7.2, lettera b, pag. 6 del Disciplinare di gara, e precisamente: "Aver eseguito nell'ultimo triennio servizi similari a quelli oggetto del presente appalto (somministrazione di lavoro in Aziende pubbliche e/o private, per i profili indicati in gara), con indicazione analitica degli importi, delle date e dei destinatari, per un importo non inferiore a € 5.732.402,00 al netto dell'IVA. Quest'ultima dichiarazione dovrà essere accompagnata da un elenco riportante le Aziende sanitarie pubbliche e/o private, presso le quali sono state eseguite le somministrazioni", si chiede conferma che per ultimo triennio si debbano intendere gli ultimi tre esercizi finanziari approvati e depositati alla data di pubblicazione del bando e cioè gli anni 2015, 2016 e 2017.

Risposta n. 5 – Si conferma

Domanda n. 6 - Con riferimento al requisito di capacità tecnica professionale di cui all'art. 7.2, lettera b, pag. 6 del Disciplinare di gara, e precisamente: "Aver eseguito nell'ultimo triennio servizi similari a quelli oggetto del presente appalto (somministrazione di lavoro in Aziende pubbliche e/o private, per i profili indicati in gara), con indicazione analitica degli importi, delle date e dei destinatari, per un importo non inferiore a € 5.732.402,00 al netto dell'IVA. Quest'ultima dichiarazione dovrà essere accompagnata da un elenco riportante le Aziende sanitarie pubbliche e/o private, presso

le quali sono state eseguite le somministrazioni", si chiede conferma che per "servizi analoghi" si debbano intendere i servizi di somministrazione di lavoro, per i profili indicati in gara, in favore di Aziende Ospedaliere, Aziende Sanitarie Locali, Case di Riposo e di Ricovero ed Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza (c.d. IPAB).

Risposta n. 6 – Si conferma quanto riportato al punto 7.3 lettera B del Disciplinare di gara.

Domanda n. 7 - Con riferimento al requisito di capacità tecnica professionale di cui all'art. 7.2, lettera b, pag. 6 del Disciplinare di gara, e precisamente: "Aver eseguito nell'ultimo triennio servizi similari a quelli oggetto del presente appalto (somministrazione di lavoro in Aziende pubbliche e/o private, per i profili indicati in gara), con indicazione analitica degli importi, delle date e dei destinatari, per un importo non inferiore a € 5.732.402,00 al netto dell'IVA. Quest'ultima dichiarazione dovrà essere accompagnata da un elenco riportante le Aziende sanitarie pubbliche e/o private, presso le quali sono state eseguite le somministrazioni", si chiede conferma che, a comprova del requisito succitato possano essere presentati i Certificati di buona esecuzione rilasciati dai Committenti e/o le fatture da cui sia possibile evincere la misura (importo) e la tipologia (causale della fatturazione) del fatturato specifico dichiarato in sede di partecipazione.

Risposta n. 7 – Si precisa che possono essere presentate unicamente le Certificazioni di Buona Esecuzione rilasciate dai Committenti: pertanto non saranno accettate le fatture a comprova del requisito.

Domanda n. 8 – In relazione al punto 7 dei Criteri di valutazione, dove l'AO scrive "...dovrà altresì indicare la percentuale degli iscritti che siano in possesso..." chiediamo di chiarire cosa si intende per competenze informatiche di base e se percentuale fa riferimento al totale degli iscritti nel database dell'Agenzia.

Risposta n. 8 – Si precisa che le competenze informatiche richieste si riferiscono alla capacità di utilizzo da parte del personale interinale degli applicativi del pacchetto office (word, excel, ecc...). La percentuale indicata si riferisce al totale degli iscritti nel database dell'Agenzia.

Domanda n. 9 – [...omissis...] "Il concorrente deve aver eseguito nell'ultimo triennio servizi similari a quelli oggetto del presente appalto (somministrazione di lavoro in Aziende pubbliche e/o private, per i profili indicati in gara), con indicazione analitica degli importi, delle date e dei destinatari, per un importo non inferiore a € 5.732.402,00 al netto dell'IVA. Quest'ultima dichiarazione dovrà essere accompagnata da un elenco riportante le Aziende sanitarie pubbliche e/o private, presso le quali sono state eseguite le somministrazioni".

Si chiedono le seguenti precisazioni:

Per ultimo triennio si intende:

Ultimo triennio dalla data pubblicazione bando (14.12.2018), quindi dal 14.12.2015 al 14.12.2018 oppure si intende triennio precedente: 2015/2016/2017?

Risposta n. 9 – Si precisa che per "ultimo triennio" si fa riferimento al triennio 2015/2016/2017.

Domanda n. 10 – E' sufficiente aver somministrato uno dei profili indicati in gara? Per profili similari si intende dunque profili sanitari?

Risposta n. 10 – Si precisa che è sufficiente aver somministrato uno dei profili indicati in gara e che, per profili similari, si intende profili sanitari.

Domanda n. 11 - Il DGUE può essere compilato cartaceo e poi messo sul CD-Rom con firma digitale? Se invece la compilazione deve essere solo online in formato .xml è possibile avere il link a cui collegarsi?

Risposta n. 11 – Si precisa che il DGUE potrà essere allegato alla documentazione amministrativa richiesta per la partecipazione anche in formato cartaceo.

Domanda n. 12 – Sulla c.d. Clausola Sociale.

L'art. 31 del CCNL per la Categoria Agenzie per il Lavoro prescrive l'applicazione della c.d. Clausola Sociale, ovvero che in caso di cessazione di appalti pubblici nei quali l'Ente

appaltante proceda ad una nuova aggiudicazione ad Agenzia anche diversa dalla precedente, l'Agenzia aggiudicataria è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente con i numeri richiesti dal bando e per tutta la durata dello stesso.

Sulla base di tale obbligo, si chiede cortesemente di conoscere:

- Il numero dei lavoratori oggi attivi con contratto di somministrazione,
- L'inquadramento di tali lavoratori,
- La tipologia contrattuale (contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato) di tali lavoratori,
- In caso di contratto di somministrazione a tempo indeterminato, la data di assunzione o trasformazione (da tempo determinato a tempo indeterminato),
- La durata media delle missioni attivate in somministrazione negli ultimi 36 mesi
- La conferma che tale personale sia già formato ed istruito ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 oltre che idoneo alla mansione e
- L'attuale fornitore.

Si precisa che vista la vincolatività della clausola sociale, le informazioni appena richieste risultano imprescindibili sia per formulare adeguatamente l'offerta economica, sia per garantire il rispetto del principio fondamentale della par condicio concurrentium 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.

Risposta n. 12 – Il numero di lavoratori somministrati, attualmente attivi con contratto di somministrazione, ai fini della gara in argomento, è di n. 61 unità di personale;

- l'inquadramento dei suddetti lavoratori in profili professionali e le corrispondenti categorie del Servizio Sanitario nazionale, sono indicati all'art.3 del Disciplinare di gara;
- Non è nelle conoscenze di questa Amministrazione la tipologia di contratto che i suddetti lavoratori hanno stipulato con l'attuale Agenzia di somministrazione e, pertanto, se lo stesso sia a tempo determinato o indeterminato;
- In riferimento alla data di assunzione o trasformazione (da tempo determinato a tempo indeterminato), l'AOU non è in grado di fornire notizie in merito. Si sottolinea altresì, che, ai sensi dell'art.31 c. 4 D.Lgs. 81/2015, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni;
- La durata media delle missioni in somministrazione attivate negli ultimi 36 mesi presso l'AOU Federico II è di circa 12 mesi;
- Il personale somministrato attualmente in servizio è già formato, istruito ai sensi del D.Lgs. 81/2008 ed è idoneo alla funzione;
- L'attuale fornitore è l'Agenzia per il Lavoro Osmosi.

Domanda n. 13 – Sulla distribuzione oraria settimanale del lavoro

Si chiede cortesemente di indicare se la prestazione lavorativa dovrà essere espletata su 5 o 6 giorni settimanali e, nel caso, per quali profili professionali.

Risposta n. 13 – La prestazione lavorativa deve essere espletata su 6 giorni settimanali per tutti i profili professionali richiesti.

Domanda n. 14 – Sulle festività infrasettimanali

Si chiede cortese conferma che le festività infrasettimanali godute e non godute, essendo istituito ad evento e quindi non predeterminabili a priori, saranno fatturate alla tariffa dell'ora ordinaria solo al loro verificarsi.

Risposta n. 14 – Le indennità riferite alle festività infrasettimanali sono a carico della Stazione appaltante e ricomprese nel moltiplicatore offerto, pertanto non dovranno essere fatturate a parte.

Domanda n. 15 – Sui permessi previsti dal CCNL Sanità

In merito al costo del lavoro relativo ai permessi retribuiti previsti dagli articoli 36, 37, 40 e 48 del nuovo CCNL (relativi ad eventuali partecipazione concorsi ed esami, motivi personali, visite, terapie, esami diagnostici e diritto allo studio), considerato che tali permessi sono fruibili, da un lato, anche ai lavoratori a termine e quindi anche ai lavoratori in somministrazione (a differenza del previgente CCNL) e, dall'altro lato, solo previa verifica dei singoli casi anche in merito all'anzianità di servizio, si chiede cortese conferma che saranno di volta in volta da voi espressamente autorizzati con relativo pagamento al lavoratore e fatturazione a parte alla stessa tariffa prevista per l'ora ordinaria.

Risposta n. 15 – Per quanto concerne i permessi previsti dal CCNL Sanità, si applica il CCNL del Servizio Sanitario Nazionale di categoria.

Domanda n. 16 – Sul recupero biologico

Si chiede cortese conferma che, solo al loro verificarsi, saranno pagate al lavoratore e fatturate a parte, alla stessa tariffa prevista per l'ora ordinaria, anche i permessi relativi al c.d. "riposo biologico" attinente al rischio radiologico (cfr. art. 5, comma 1, l. n. 724/1994).

Risposta n. 16 – Il recupero biologico è a carico della Stazione appaltante e ricompreso nel moltiplicatore offerto, pertanto non dovrà essere fatturato a parte.

Domanda n. 17 – Sull'aggiornamento formativo del personale

Con riferimento all'aggiornamento formativo del personale, premesso che il Fondo Forma Temp non rimborsa il costo del lavoro, si chiede cortese conferma che tutte le ore di formazione fruite durante il contratto saranno retribuite al lavoratore e fatturate all'AOU alla tariffa per l'ora ordinaria.

Risposta n. 17 – Le ore di formazione fruite durante il contratto, sono a carico della Stazione appaltante e comprese nel moltiplicatore offerto, pertanto non dovrà essere fatturato a parte.

Domanda n. 18 – Sulla risoluzione/recesso contrattuale

Nelle ipotesi previste dalla legge di gara per la risoluzione/recesso contrattuale della Stazione Appaltante, si chiede conferma che i contratti di somministrazione di lavoro si concluderanno comunque alla loro scadenza naturale e comunque verranno regolarmente retribuite le relative prestazioni, considerato che l'art. 33 co. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che: "con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di ... rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori" e che l'art. 45 del CCNL Agenzie per il Lavoro prevede determinate e tassative ipotesi di interruzione della missione lavorativa.

Risposta n.18 – Sulla risoluzione/recesso contrattuale, si rimanda agli artt. 26 e 30 del Disciplinare di gara.

Domanda n. 19 - Sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

A riguardo, considerato che i lavoratori somministrati operano presso luoghi di lavoro propri dell'Utilizzatore che, inoltre, ne dirige e controlla l'operato, conformemente a quanto disposto dall'art. 32 del Disciplinare, si chiede cortese conferma che l'eventuale responsabilità connessa agli oneri di informazione, formazione e addestramento in materia di igiene e sicurezza (D. Lgs. 81/2008 e art. 35, co. 4 D. Lgs. 81/2015) debba ricadere in capo all'Utilizzatore che si occuperà della formazione specifica e dell'addestramento dei lavoratori, restando a carico dell'aggiudicatario solo ed esclusivamente la formazione parte generale (addestramento escluso) fatta sempre salva l'eventuale responsabilità in capo all'utilizzatore.

Risposta n. 19 – Per quanto concerne la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si conferma quanto riportato all'art. 32 del disciplinare di gara.

Domanda n. 20 – Sulle mansioni dei lavoratori

Si prende atto che le figure professionali che saranno richieste sono inquadrabili nella categoria D. Si chiede una specifica sulle principali mansioni dei lavoratori che potranno essere forniti in somministrazione e il relativo tasso INAIL, necessari per la valutazione del corretto costo del lavoro e/o un tasso INAIL medio.

Risposta n. 20 – Per quanto concerne la specifica delle principali mansioni che i lavoratori di categoria D saranno chiamati ad espletare, si comunica che le stesse sono indicate nell'Allegato 1 del ““declaratorie di categorie e profili” inserito nel CCNL del Comparto del Servizio Sanitario Nazionale, stipulato in data 20.09.2001, mentre per quanto riguarda i dati riferiti alle posizioni assicurative per la verifica del tasso INAIL, gli stessi non sono in possesso dell'AOU ma dell'Agenzia di Somministrazione.

Domanda n. 21 – Sulla retribuzione base

Si chiede cortese conferma che la retribuzione base indicata nella tabella a pag. 23 del Disciplinare si riferisce alla retribuzione per 12 mensilità.

Risposta n. 21 – La retribuzione base si riferisce a 12 mensilità, così come indicato alla pagina 23, art. 17 del Disciplinare, nella colonna “totale paghe” della tabella.

Domanda n. 22 – Sul se e quantum dell'elemento perequativo

Premesso che da tabella ministeriale, per la categoria D, risulta un importo per l'elemento perequativo di € 19,00, si chiede cortesemente di verificare l'importo dell'elemento perequativo indicato a pag. 23 del disciplinare. Inoltre, essendo dubbio il riconoscimento anche per l'anno 2019 dell'elemento perequativo, si chiede cortese conferma che nel caso quest'ultimo dovesse essere riconosciuto, trattandosi di una voce della retribuzione, sarà fatturato a parte con applicazione del moltiplicatore offerto in gara.

Risposta n. 22 – Si conferma che il valore mensile dell'elemento perequativo per la categoria D iniziale è di € 19,00, per il periodo da aprile a dicembre 2018, e, qualora quest'ultimo venisse confermato anche per l'anno 2019, trattandosi di una voce della retribuzione, potrà essere fatturato a parte con applicazione del moltiplicatore offerto in gara.

Domanda n. 23 – Per la par condicio, essendo, come da voi indicato “l'importo a base di gara è di € 2.866.201,00” (tale cifra è comprensiva delle indennità contrattuali quali: reperibilità, turni h24, doppi turni etc...) abbiamo la necessità di sapere i turni di ogni figura richiesta (dati altrimenti conosciuti esclusivamente dall'attuale fornitore).

Risposta n. 23 – Non è possibile conoscere i turni riferiti alle figure professionali richieste nel Disciplinare di gara, in quanto il succitato dato non è preventivabile, ma varia a seconda delle esigenze assistenziali.

Domanda n. 24 – Abbiamo la necessità di conoscere se attualmente avete in essere un contratto di somministrazione di queste figure? Se sì, con quale Agenzia e quali a tempo indeterminato e data di assunzione e quali a tempo determinato.

Risposta n. 24 – L'AOU Federico II sta già utilizzando il servizio di somministrazione lavoro, che attualmente è in corso con l'Agenzia Osmosi SpA e le figure professionali richieste all'art. 3 del CSA sono attualmente fornite dalla succitata Agenzia. In riferimento alla tipologia contrattuale dei suddetti lavoratori, si segnala che la scrivente Azienda non è in grado di fornire notizie in merito, atteso che la tipologia del rapporto di lavoro per personale somministrato riguarda esclusivamente i lavoratori e l'Agenzia interinale.

Domanda n.25 - Segnaliamo che tra i criteri di valutazione dell'offerta tecnica (pag. 20 di 35 del Disciplinare art 16 punto 1) è prevista la valutazione degli standard qualitativi offerti, in particolare viene specificato che verrà dato massimo rilievo al possesso di certificazioni di qualità, in corso di validità, rilasciate da organismi accreditati ai sensi della normativa europea, da allegare alla relazione tecnica. Si chiede se le certificazioni esistenti avranno tutte lo stesso valore, per il semplice fatto di essere certificazioni, oppure se saranno valorizzate le certificazioni che mettano in risalto il tema del lavoro (Certificazione Etica sa 8000, Certificazione Sicurezza sul lavoro OHSAS 18001).

Voglia poi la Stazione Appaltante porre l'attenzione su singole certificazioni che impattano sull'organizzazione del servizio e non sul fornitore, senza nessun vantaggio specifico per l'Amministrazione, ad esempio la Certificazione aziendale sull'ambiente: la ISO 14001 ed il Regolamento EMAS, messo a punto dall'Unione europea. Entrambe hanno lo scopo di certificare il processo aziendale per la riduzione dell'impatto ambientale e la prevenzione dei rischi e dei danni ambientali connessi (da chiarire il nesso con il servizio di Somministrazione di lavoro a tempo determinato).

Risposta n. 25 – Per quanto riguarda i criteri di valutazione dell'offerta tecnica, di cui all'art. 16, punto 1, si precisa che, come indicato nello stesso, sarà valutata l'efficacia della proposta in merito al continuo miglioramento della qualità del servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato offerto e, pertanto, sarà dato maggior rilievo alle certificazioni che impattano sull'organizzazione del servizio.

Domanda n. 26 - Si segnala un eccesso di punteggio per una serie di criteri di natura soggettiva, tali da inficiare la corretta attribuzione dei punteggi e la libera concorrenza degli operatori, in particolare risultano assegnati ben 37 punti su 70 (quindi oltre il 50% del punteggio disponibile e superiori alla soglia di sbarramento di 35 punti), di seguito forniamo i rilievi in merito, si richiede alla Stazione Appaltante di rivedere tali criteri:

A) per il criterio 3 all'art. 16 a pag.21 del Disciplinare di gara, ripreso a pagina 24 al punto 3 della tabella riepilogativa, inerente il calendario dei piani formativi già adottati dall'Agenzia, con specifico riferimento all'ultimo triennio. Occorre innanzi tutto chiarire che la quasi totalità delle Agenzie per il lavoro non predispone i piani formativi, né si occupa di erogare la formazione in forma diretta, affidando di solito tale attività agli UTILIZZATORI o ad Agenzie formative specializzate. Inoltre le Linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC hanno specificato che «le stazioni appaltanti devono individuare criteri di valutazione concretamente idonei a evidenziare le caratteristiche migliorative delle offerte presentate dai concorrenti e a differenziare le stesse in ragione della rispondenza alle esigenze della stazione appaltante. I citati criteri devono, pertanto, consentire un effettivo confronto concorrenziale sui profili tecnici dell'offerta, scongiurando situazioni di appiattimento delle stesse sui medesimi valori, vanificando l'applicazione del criterio del miglior rapporto qualità/prezzo»; relativamente al principio di separazione tra i requisiti soggettivi di partecipazione e i criteri oggettivi di valutazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, la più recente giurisprudenza, se da un lato ha confermato il divieto di commistione, dall'altro sostiene che non si tratti di un principio assoluto da applicare inderogabilmente ma che sia necessaria una valutazione del caso concreto per stabilire se vi sia diretta proporzionalità tra l'elemento di valutazione contestato e la qualità dell'offerta;

B)per quanto attiene al criterio 5, enunciato a pagina 21 del Disciplinare di gara, con l'indicazione del numero di iscritti alla Banca Dati nazionale e della Regione Campania, si chiede quale sia il metodo di verifica delle dichiarazioni rese dai partecipanti; sussiste nel caso di specie l'insistenza della Stazione Appaltante nel valutare elementi di natura soggettiva;

C) per quanto attiene al criterio 7 bis enunciato nella tabella a pagina 25 del Disciplinare, inerente il possesso delle competenze informatiche di base per almeno il 90/75/50 % del personale interinale iscritto; non si comprende se sia inteso il personale che abbia avuto un

rapporto di lavoro con l'Agenzia per il lavoro, oppure si intende il personale iscritto e reperibile nella banca dati dell'APL, oppure ancora il personale dichiarato per il criterio 5 insistente nella banca dati (quindi superiore a 800 iscritti).

Risposta n. 26 – Si rappresenta che la giurisprudenza ha chiarito che il principio della netta separazione tra criteri soggettivi di pre-qualificazione e criteri di aggiudicazione della gara, va interpretato nel senso che le Stazioni Appaltanti possono prevedere nel bando di gara anche elementi di valutazione dell'offerta tecnica di tipo soggettivo, validi a realizzare lo specifico progetto oggetto di gara, in particolare:

- A) La richiesta del piano formativo specifico adottato per le categorie professionali richieste (criterio 3 – art. 16) è utile al fine della verifica della qualità del servizio offerto; tale requisito può intendersi soddisfatto, anche se realizzato attraverso agenzie formative specializzate, quindi in maniera non diretta;
- B) L'indicazione del numero di iscritti alla Banca Dati Nazionale e della Regione Campania, suddivisi per ciascuna delle categorie professionali richieste dalla Stazione Appaltante (criterio 5 – art. 16) è funzionale a conoscere le capacità dell'Agenzia a fornire il personale richiesto in tempi rapidi, soprattutto alla luce delle eventuali necessità di sostituzioni; tali informazioni dovranno essere prodotte dall'Agenzia con apposita certificazione a firma del Legale Rappresentante;
- C) Per quanto concerne l'indicazione delle competenze informatiche di base in possesso del personale interinale (criterio 7 bis – art. 16), si chiarisce che la percentuale indicata si riferisce al totale degli iscritti nel database dell'Agenzia (vedasi risposta al chiarimento n.8);

Domanda n. 27 – [...omissis...] si richiede chiarimento in merito all'espressione del moltiplicatore unico , tale moltiplicatore deve ricomprendere, oltre alla retribuzione di fatto e al margine di agenzia, tutte le voci stipendiali (ratei di tredicesima, contributi sociali, inail, tfr, ratei ferie, nonché gli altri contributi previsti dal DLgs 81/15 e dai CCNL) oppure tali voci stipendiali saranno fatturabili separatamente al costo sostenuto dalla Agenzia per Lavoro?

Risposta n. 27 – Per quanto concerne il moltiplicatore offerto, lo stesso deve ricomprendere, oltre alla retribuzione di fatto e al margine di agenzia, tutte le voci stipendiali richiamate.

Domanda n. 28 - Si chiede informazione in merito al costo presunto per la Stipula del contratto d'appalto e delle spese di pubblicazione.

Risposta n. 28 – Si precisa che il costo presunto per la stipula del contratto di appalto è di € 200,00, mentre il costo presunto per le spese di pubblicazione è di € 2.000,00.

Domanda n. 29 - Si chiede di sapere se i costi inerenti la malattia e l'infortunio per la quota a carico dell'Agenzia per il Lavoro saranno fatturabili alla Stazione Appaltante.

Risposta n. 29 – Le quote a carico dell'Agenzia per il Lavoro, inerenti la malattia e l'infortunio, non rimborsate dagli Enti previdenziali, saranno fatturabili alla Stazione Appaltante senza alcuna maggiorazione da parte della stessa.

Domanda n. 30 - Con riferimento alla previsione di cui all'art. 18.1. del disciplinare di Gara Criteri Di Valutazione Dell'offerta Tecnica si segnala quanto segue. La chiamata di cui al criterio di valutazione n. 3 (Contenuti del piano formativo specifico adottato per le categorie professionali richieste, con evidenza del calendario dei corsi realizzati per singola categoria) con particolare riferimento al parametro di valutazione individuato (Calendario dei piani formativi già adottati dall' Agenzia, con specifico riferimento all'ultimo triennio (2016-2018), suddiviso per singole categorie professionali. Verranno privilegiati i piani formativi con maggior numero di ore di formazione annua, nonché quelli ritenuti più efficaci per la modalità

di erogazione della prestazione.) appare del tutto illegittimo, in quanto relativo a caratteristiche soggettive della società concorrente e non ad elementi oggettivi che permettano a Codesta Stazione appaltante una valutazione concorrenziale delle offerte presentate, anche in considerazione della genericità con la quale il parametro suddetto è stato formulato. Come precisato dall'ANAC nelle linee guida n.2 infatti, "le stazioni appaltanti devono individuare criteri di valutazione concretamente idonei a evidenziare le caratteristiche migliorative delle offerte presentate dai concorrenti e a differenziare le stesse in ragione della rispondenza alle esigenze della stazione appaltante". Occorre qui rilevare che, in considerazione del fatto che il piano formativo verrà predisposto ad hoc in relazione ai singoli profili che verranno somministrati ed alle esigenze manifestate dalla stazione appaltante, non chiaro in che modo possa afferire la pregressa esperienza formativa (eventualmente riferita anche ad altri profili), con la capacità progettuale del concorrente. Ciò, peraltro, (avente carattere prettamente soggettivo) si porrebbe in contrasto con la previsione di cui all'art. 95, comma 6 d. lgs. 50/16 che prevede che i documenti di gara stabiliscono i criteri di aggiudicazione dell'offerta, pertinenti alla natura, all'oggetto e alle caratteristiche del contratto. In particolare, l'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo, è valutata sulla base di criteri oggettivi. Si chiede, pertanto, a Codesta Stazione Appaltante, anche in considerazione del peso pari a 10 punti di detto criterio, di riformulare il parametro di valutazione individuato ovvero in subordine individuando sub- criteri oggettivi che permettano di verificare le modalità di assegnazione del punteggio alle singole offerte (e la successiva fase di attribuzione dei punteggi da parte della Commissione) ciò anche a garanzia del principio di trasparenza delle procedure ad evidenza pubblica.

Risposta n. 30 – Per quanto riguarda i criteri di valutazione dell'offerta tecnica, di cui all'art. 16 punto 3, vedasi la risposta al chiarimento n.26. Per quanto riguarda, invece, il parametro di valutazione è stato chiarito che verranno privilegiati i piani formativi con maggior numero di ore di formazione annua, nonché quelli che risultano più efficaci per il miglioramento del servizio offerto, ad insindacabile giudizio della Commissione, in relazione alle tematiche trattate.

Domanda n. 31 – Sull'idoneità sanitaria

Si prende atto dell'obbligo, ex art. 3 del Capitolato, in capo all'aggiudicatario di fornire personale infermieristico ed ostetrico che dovrà possedere "l'idoneità fisica alla mansione specifica ai sensi delle vigenti normative, senza alcuna limitazione"; sul punto vengono in rilievo le seguenti normative inderogabili:

- Il CCNL Agenzie per il Lavoro
- Il D.Lgs. 81 del 15.06.2015
- Il D.Lgs. 81 del 09.04.2008

Ai fini delle visite mediche e sorveglianza sanitaria, tali testi legislativi inderogabili, per quanto qui rileva, prevedono che:

- Art. 22 c.1 CCNL ApL: "si intendono integralmente richiamate le disposizioni del D. Lgs. 81 del 09.04.2008 e successive modificazioni".
- Art. 22 c.8 CCNL ApL: "la sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice"
- Art. 34 c.3 D.Lgs. 81/2015: "il lavoratore somministrato non è computato nell'organico 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"
- Art. 35 c.4 D.Lgs. 81/2015: "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"

- Art. 41 c.2 D.Lgs. 81/2008: “la sorveglianza sanitaria 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; ...E-bis) visita medica preventiva in fase pre-assuntiva”
- Art. 41 c.4 D.Lgs. 81/2015: “le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono [...] ritenuti necessari dal medico competente [...]”.

Orbene, essendo quindi i lavoratori somministrati pienamente assimilati nell’organico dell’utilizzatore ai fini della sicurezza e sorveglianza sanitaria ed in virtù della regolamentazione richiamata, si segnala che, il Capitolato prevede delle disposizioni incompatibili e, quindi, illegittime; ci si riferisce tra le altre a:

- Pagina 5, punto 19) “il somministratore è obbligato ad effettuare sul personale prescelto per l’inserimento nelle strutture dell’utilizzatore i necessari accertamenti sanitari, in via preliminare”.
- Pagina 7 punto 2) “sono a carico del somministratore (...) visite mediche ed accertamenti preliminari all’assunzione”.

Inoltre, la normativa vigente prevede l’obbligo di visite mediche pre-assuntive solo in caso di servizio in appalto e non per il servizio di somministrazione di personale. Una tale ripartizione di responsabilità tra Agenzia per il Lavoro e utilizzatore non trova alcun fondamento normativo.

Come anche ribadito dalla sentenza 1571/2018 della III Sezione del Consiglio di Stato, ciò che differenzia il contratto di appalto dalla somministrazione di lavoro è “l’esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell’appalto, nonché per l’assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio di impresa e di tutte le responsabilità nei confronti di quelli che restano i suoi lavoratori, o comunque nei confronti di quelli posti sotto la sua direzione e controllo. Conseguentemente, nella somministrazione di personale “non vi è traccia di una qualche attività di organizzazione di mezzi e di attrezzature destinate all’esecuzione del servizio, dovendo l’aggiudicatario limitarsi a “fornire” lavoratori”. In altre parole, non potendosi configurare un appalto per la gara de qua, non ci è trasferimento di alcun obbligo né onere ovvero di alcuna responsabilità in capo all’Agenzia, la quale dovrà “limitarsi” a fornire la manodopera secondo le direttive dell’utilizzatore. L’Agenzia per il Lavoro potrà, eventualmente e qualora ritenuto opportuno, assolvere solo compiti meramente operativi nella gestione organizzativa delle visite mediche (quindi esclusivamente la convocazione del personale).

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, si chiede dunque lo stralcio e si segnala, comunque, la non applicabilità delle disposizioni del Capitolato su indicate.

Risposta n.31 – L’art. 3 del Disciplinare richiama i requisiti di cui deve essere in possesso il personale richiesto dall’AOU, mentre all’art. 24 dello stesso è chiaramente riportato che la sorveglianza sanitaria sarà effettuata a cura dell’AOU che provvederà sia alla prima visita che a tutte le successive visite periodiche.

Per quanto concerne, invece, le citazioni che codesta Agenzia segnala a Pagina 5, punto 19) “il somministratore è obbligato ad effettuare sul personale prescelto per l’inserimento nelle strutture dell’utilizzatore i necessari accertamenti sanitari, in via preliminare” e a Pagina 7 punto 2) “sono a carico del somministratore (...) visite mediche ed accertamenti preliminari all’assunzione” del Disciplinare, si evidenzia che le stesse non sono riportate nel disciplinare della gara in oggetto.

Domanda n. 32 – Sull'interruzione della missione

Preso atto di quanto disposto dagli artt. 26 e 30 del Capitolato, si segnala che, ai sensi dell'art. 45 del CCNL Agenzie per il Lavoro, la missione può essere interrotta solo per mancato superamento del periodo di prova o giusta causa di recesso. In tutte le altre ipotesi di interruzione, il lavoratore conserva il diritto di vedersi corrisposto integralmente il trattamento economico originariamente previsto sino alla naturale scadenza pattuita. A tal proposito, si evidenzia che l'art. 33, c. 2, D.Lgs. 81/2015 prevede che: "con il contratto di somministrazione di lavoro l'Utilizzatore assume l'obbligo di ... rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori" e che ex art. 35, c. 2, D.Lgs. 81/2015 l'utilizzatore è obbligato solidamente con il somministratore nel corrispondere ai lavoratori i corretti trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali.

Pertanto, si chiede cortese conferma che al di fuori dei casi di interruzione della missione previsti dalla succitata normativa, i contratti di somministrazione di lavoro si concluderanno comunque alla loro scadenza naturale o comunque verranno regolarmente retribuite le relative prestazioni.

Risposta n. 32 – Si conferma.

Domanda n. 33 – Con riferimento a quanto previsto a pag. 25 del Disciplinare di gara (Criterio n. 7 dell'offerta tecnica), e precisamente: "offerta migliorativa: servizi di assistenza e consulenza al personale interinale * (* i succitati dati dovranno essere prodotti dall'Agenzia con apposita certificazione a firma del legale rappresentante)", si chiede conferma che per "servizi di assistenza e consulenza al personale interinale" si devono intendere, in quanto ricompresi nel criterio offerta migliorativa, i servizi che si andranno a proporre alla Stazione Appaltante quale migliororia del servizio (e rivolti al personale interinale) e non invece i servizi già erogati in passato per altri enti.

Risposta n. 33 – Per quanto riguarda i criteri di valutazione dell'offerta tecnica, di cui all'art. 16, punto 7, si conferma che per "servizi di assistenza e consulenza al personale interinale", si intendono le prestazioni che si andranno a proporre alla Stazione Appaltante quale migliororia del servizio e non quelli già erogati in passato ad altri enti.

Domanda n. 34 - Con riferimento a quanto previsto a pag. 25 del Disciplinare di gara (Criterio n. 7 dell'offerta tecnica), e precisamente: "offerta migliorativa: servizi di assistenza e consulenza al personale interinale * (* i succitati dati dovranno essere prodotti dall'Agenzia con apposita certificazione a firma del legale rappresentante)", si chiede di chiarire, in merito alla spiegazione evidenziata dall'asterisco, quale tipo di certificazione deve essere prodotta per il soddisfacimento del suddetto criterio.

Risposta n. 34 – La certificazione a firma del legale rappresentante deve essere prodotta ai sensi dell'art. 47 del DPR 28.12.2000, n. 445.

Domanda n. 35 – Sul moltiplicatore da offrire

Si prende atto che, ex art. 17 del Disciplinare di gara, i concorrenti dovranno offrire un moltiplicatore da applicare alla retribuzione di fatto (con esclusione quindi della parter contributiva) risultante dal CCNL comparto sanità vigente. Si chiede quindi cortese conferma che il moltiplicatore offerto dai concorrenti dovrà coprire/assorbire non solo il margine di agenzia ma anche la parte contributiva del costo dei lavoratori somministrati. Moltiplicando la retribuzione di fatto per il moltiplicatore, si otterrà il prezzo/tariffa oraria che sarà corrisposto all'aggiudicatario per ogni ora ordinaria, tale prezzo come prescritto dall'art. 25 del Capitolato, comprenderà: la retribuzione di fatto dello stipendio base di ciascuna categoria professionale fornita, ratei di tredicesima, contributi sociali, contributi INAIL, TFR, ratei ferie,

nonché degli altri contributi previsti dal D.Lgs. 81/2015 e dai CCNL, la maggiorazione dovuta quale compenso all'Agenzia medesima.

Risposta n. 35 – Si conferma

Domanda n. 36 – Sulla certificazione del L.R.

Con riferimento all'art. 12.2 del disciplinare, si chiede cortese conferma che la certificazione a firma del Legale debba essere rilasciata solo ed esclusivamente per i criteri indicati al n. 7 e 7-bis del progetto tecnico.

Risposta n. 36 – La stessa potrà essere rilasciata in tutti i casi in cui sia ritenuto opportuno, oltre a quelli richiamati.

Domanda n.37 – [...omissis...] in riferimento alla procedura di gara in oggetto, se tra i documenti di gara sia previsto un Capitolato

Risposta n.37 – Si precisa che tra i documenti di gara non è previsto un Capitolato.

Napoli, 17.01.2019

F.to Il RUP
Dott.ssa Giulia Rossana Riccio

F.to Il Direttore Generale
Dott. Vincenzo Viggiani