

PROCEDURA APERTA PER L' AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI PRESTAZIONI DI LAVORO – A TEMPO DETERMINATO - DI PERSONALE APPARTENENTE A RUOLI E PROFILI PROFESSIONALI DIVERSI PER LE ESIGENZE DELLE AZIENDE DEL SSR

RICHIESTA CHIARIMENTI	RISCONTRO
<p>Q23 spett.le Ente si chiede riscontro al chiarimento inviato: Si chiede di conoscere la percentuale del tasso di assenteismo con specifico riferimento alle seguenti voci di assenza: - ferie - festività godute - permessi retribuiti - permessi conto istituto (legge 104, maternità, ecc) - malattia Grazie</p>	<p>Si vedano i riscontri e gli avvisi pubblicati e che si pubblicheranno in piattaforma</p>
<p>Q24 Spett.le Ente,</p> <p>in merito alla presente procedura di gara, al fine di porre in essere le valutazioni propedeutiche alla presentazione della nostra migliore offerta, si chiede un cortese riscontro al chiarimento già in precedenza proposto e riportato nuovamente di seguito.</p> <p>Sulla c.d. Clausola Sociale.</p> <p>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. Anche l'art. 57 del D.lgs. 36/2023 prevede l'applicazione della clausola sociale indipendentemente dal fatto che l'appaltatore "uscente" sia o meno una Agenzia per il lavoro.</p>	<p>Si vedano i riscontri e gli avvisi pubblicati e che si pubblicheranno in piattaforma. Si specifica che tutti i rapporti instaurati sono a tempo determinato. AREUS attualmente non ha rapporti attivi.</p>

Sulla base di tali obblighi, si chiede cortesemente di conoscere:

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

L'obbligo alla pubblicazione/rilascio di tali informazioni trova ampia sponda anche nel parere n. 2703/2018 del 21.11.2018 del Consiglio di Stato sulle linee Guida ANAC relative alla clausola sociale. Nel predetto parere il Consiglio di Stato ha avuto modo di ribadire con forza che "l'effettivo contemperamento della libertà di impresa con il diritto al lavoro ad avviso della Commissione richiede l'eliminazione di un'asimmetria informativa fra i potenziali imprenditori entranti, l'imprenditore entrante e l'imprenditore uscente, che è titolare, nell'ambito che interessa, di una posizione dominante, o comunque di vantaggio informativo, della quale occorre prevenire il possibile abuso al fine di evitare fenomeni di azzardo morale. In termini economici, infatti, l'imprenditore che già gestisce il servizio da affidare è necessariamente in possesso di tutte le informazioni sul numero degli addetti che impiega e sui relativi costi, ovvero delle informazioni che gli esterni non conoscono, e che però sono loro necessarie per concorrere alla gara con un'offerta sostenibile. Ad avviso della Commissione, applicare in modo effettivo la clausola sociale postula che la descritta asimmetria informativa venga eliminata".

Pertanto, vista la vincolatività della clausola sociale, le informazioni appena richieste risultano imprescindibili sia per formulare adeguatamente l'offerta economica, sia per garantire il rispetto del principio fondamentale della par condicio concurrentium, nonché il rispetto della buona fede e correttezza (art. 1375 e 1175 del Codice Civile) poiché, diversamente, il fornitore attuale godrebbe di un indubbio vantaggio rispetto agli altri partecipanti alla procedura in

<p>quanto unico concorrente in possesso di tali informazioni.</p> <p>Infatti, come sancito dal Consiglio di stato nel succitato parere "Potrebbe poi trattarsi, e sarà la regola per la maggior parte di esse, di informazioni di cui è in possesso solo l'imprenditore uscente: per questi dati, è rintracciabile nel sistema un obbligo di renderli noti che prescinde da specifiche previsioni contrattuali. (...) consente di individuare obblighi di informazione e di protezione non solo nei confronti della controparte, ovvero della stazione appaltante, ma anche di terzi qualificati. E' pertanto possibile ricavare un obbligo dell'impresa uscente direttamente nei confronti dei terzi interessati sussumendolo nella nota categoria generale degli obblighi di protezione nei confronti di terzi".</p> <p>Si resta in attesa di un cortese riscontro e si porgono cordiali saluti.</p>	
<p>Q25</p> <p>SI CHIEDE CONFERMA CHE, a comprova del requisito di capacità economica e finanziaria di cui all'art. 6.2, lettera b), pag. 18 del Disciplinare di gara (Fatturato specifico) sia possibile presentare, in luogo dei certificati di buona esecuzione che verranno prodotti a comprova del requisito di capacità tecnica e professionale, i bilanci corredati dalle note integrative dai quali si evince il fatturato specifico relativo alla "Fornitura di lavoro temporaneo"</p>	<p>Se il quesito posto si riferisce ai requisiti di capacità economica e finanziaria di cui all'art. 6.2 lett.b) fatt. specifico (si veda anche il riscontro del 07.01.2025) il possesso del fatturato specifico nel settore di attività deve essere autocertificato già in sede di presentazione dell'offerta e successivamente, solo per i primi in graduatoria, sarà cura dell'amministrazione aggiudicatrice accedere al FVOE e acquisire i documenti per la comprova dei requisiti autocertificati.</p> <p>Pertanto si raccomanda agli Operatori economici l'inserimento nel FVOE dei documenti la cui produzione è a proprio carico (es. originale o copia autentica dei certificati rilasciati dal committente privato).</p> <p>Se dalla nota integrativa dei bilanci risulta agevole e inequivocabile la verifica del requisito de quo può essere utilizzata anche la stessa (con specifica indicazione da parte dell'O.E. della scelta effettuata per la comprova del requisito).</p>
<p>Q26</p> <p>Testo</p> <p>Spett.le Ente si chiede:</p> <p>1) In relazione agli impegni di cui all'art. 18 del capitolato (es. in punto di pari opportunità di genere, generazionali, persone con disabilità o svantaggiate), si chiede di confermare che, come normalmente avviene nell'ambito</p>	<p>La lex specialis prevede all'art. 18 lett b), che la sola clausola sociale finalizzata a garantire la stabilità occupazionale, debba applicarsi a tutti i lavoratori dell'agenzia interinale impiegati nell'appalto, compreso il personale per il quale è stato calcolato il relativo costo della manodopera annuo, non ribassabile (per questi ultimi la clausola sociale è da intendersi limitatamente all'effettivo</p>

<p>delle procedure aventi ad oggetto il servizio di somministrazione di personale, detti impegni siano da intendersi riferiti ai lavoratori diretti dell'operatore aggiudicatario, il quale, nel caso in cui si rendano necessarie nuove assunzioni per l'espletamento del servizio, dovrà garantire l'osservanza degli anzidetti impegni.</p> <p>2) In relazione alla previsione secondo cui "l'Azienda potrà richiedere all'Agenzia aggiudicataria, in qualsiasi momento, l'esibizione del libro unico del lavoro, del modello Emens e delle buste paga dei lavoratori somministrati" e all'obbligo di "trasmettere al Committente, copia del contratto individuale tra Agenzia e lavoratore somministrato, ai fini della propria tutela in ordine alla responsabilità solidale contemplata nell'art. 35, comma 2, D.Lgs. 81/2015", si chiede conferma a Codesta Stazione Appaltante che la suddetta documentazione potrà essere fornita, nel rispetto della normativa in materia di privacy e data protection oscurata nei dati particolari e non necessari, ciò al fine di ridurre al minimo il flusso di informazioni effettivamente necessarie, evitando che siano trattati dati superflui ed eccessivi.</p> <p>3) Con riferimento alla previsione di cui all'ART. 16 RISOLUZIONE DEL CONTRATTO – RECESSO – FORZA MAGGIORE – SCIOPERI del capitolato speciale, stante l'indiscussa facoltà di risoluzione e recesso in capo a codesta azienda sanitaria, si chiede che 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.</p> <p>4) In considerazione del fatto che il D.Lgs. n. 31 dicembre 2024, n. 209, recante disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici - c.d. Correttivo del codice appalti, entrato in vigore dal 31/12/2024, ha eliminato l'obbligo di costituire il Collegio Consultivo Tecnico nei contratti di servizi e forniture con importo pari o superiore a 1 milione di euro, si chiede di confermare che le previsioni della lex di gara relative alla sua costituzione non troveranno applicazione.</p>	<p>impegno nel servizio e nel lotto di che trattasi)</p> <p>Si conferma</p> <p>Si veda il riscontro del 29.01.2025.</p> <p>Come emerge dalla lettura del testo del Correttivo, nello stesso non sono state introdotte clausole aventi efficacia sospensiva; pertanto, le disposizioni ivi contenute si applicano a tutte le procedure che non sono state pubblicate prima della sua entrata in vigore.</p> <p>Come sancito dall' art. 27, comma 2, D.Lgs. n.36/2023:" Gli effetti giuridici degli atti oggetto di pubblicazione ai sensi del comma 1 decorrono dalla data di pubblicazione nella Banca dati nazionale dei contratti pubblici.</p> <p>Pertanto, poiché il D.lgs 209/2024 è entrato in vigore in</p>
---	--

<p>5) In relazione alle previsioni in tema di sostituzioni si precisa che la sostituzione del lavoratore sarà possibile nel corso del periodo di prova ovvero per giusta causa di recesso: l'eventuale richiesta di sostituzione del personale per altre cause non potrà comportare l'automatica risoluzione del contratto di lavoro e non solleva l'Amministrazione Aggiudicatrice dall'obbligo di rimborsare al contraente aggiudicatario quanto sostenuto per il singolo contratto di prestazione di lavoro in essere e fino alla naturale scadenza, in quanto dovute per legge e per contratto collettivo applicato (art. 33 d.lgs. 81/2015 e art. 45 CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro). Si chiede conferma dell'applicazione della richiamata disciplina.</p> <p>6) In relazione all' "Accertamento di idoneità generica e specifica alla mansione effettuato dall'Affidatario" di cui all'art. 4 del capitolato, si segnala che, ai sensi dell'art. 40, comma 8 del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro la sorveglianza sanitaria, comprese le eventuali visite in fase pre-assuntiva, rientra tra gli obblighi dell'impresa utilizzatrice, per il tramite del proprio medico competente, che dovrà pertanto trasmettere il giudizio di idoneità sanitaria allo stesso ente utilizzatore. Inoltre ai sensi dell'art. 10 comma 1 d. lgs. 276/2003 è fatto divieto alle agenzie per il lavoro di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori in relazione allo stato di salute. Si chiede quindi di confermare che la sorveglianza sanitaria, comprese eventuali visite preassuntive, saranno onere in capo a codesto ente come previsto ex lege.</p>	<p>data successiva alla pubblicazione in BDNCP della procedura di gara in questione non è eliminato l'obbligo di costituire il Collegio consultivo Tecnico in riferimento al presente appalto.</p> <p>Si fa salvo eventuale altro orientamento con riferimento alla costituzione del Collegio consultivo tecnico, qualora possa essere oggetto di accordo tra le parti e qualora queste disponessero in tal senso.</p> <p>Un licenziamento da parte dell'agenzia per il lavoro può essere legittimo anche se avviene per un comportamento del lavoratore meno grave rispetto alla giusta causa ma che comunque comporta il mancato rispetto degli obblighi contrattuali (licenziamento per giustificato motivo soggettivo).Pertanto non si conferma nei termini sopra riportati. Verrà effettuata una valutazione delle "altre cause".</p> <p>Si veda l'art. 4 del CSA in riferimento ai requisiti del personale somministrato e l'art.5 punto 2. in riferimento alle modalità di espletamento del servizio.</p>
---	--

<p>Si sollecita infine gentilmente un riscontro alle richieste di chiarimenti già inoltrate (tra le quali figura quella di cui al quesito n. 10) al fine di consentire agli operatori economici una corretta ponderazione circa la sostenibilità dell'offerta e a garanzia della par condicio tra gli stessi.</p>	<p>Si è provveduto. Si vedano gli avvisi e riscontri precedenti</p>
<p>Q27 codesta rispettabile stazione appaltante ha correttamente proceduto a determinare il valore dell'appalto al netto dell'IVA, come previsto ai sensi del comma 4 dell'art. 14 del Codice degli Appalti, tuttavia all'art. 3 del Disciplinare e art. del CSA l'incidenza dell'IVA è calcolata allo 0,4%, mentre generalmente per i servizi delle Agenzie per il lavoro l'incidenza è pari al 22%.</p> <p>Si chiede di chiarire il punto, nel caso siano applicabili eventuali agevolazioni IVA.</p> <p>Cordiali saluti.</p>	<p>Come specificato in CSA è stata indicata non l'aliquota Iva, ma l'incidenza, che è applicata solo sull'aggio dell'APL ed è sempre al 22%. Sulla restante componente dell'appalto – costo del lavoro – non viene calcolata l'Iva; per la stazione appaltante costituisce un rimborso di costo del lavoro.</p>
<p>Q28 Gent.mi, in relazione al criterio organizzativo b) Proposta di supporto al servizio, sub i) in cui si richiede la disponibilità ad aprire una filiale sul territorio, si chiede se il criterio possa ritenersi assolto nel caso di apertura di uno sportello operativo o apertura di due/tre giorni a settimana.</p> <p>Si ringrazia.</p> <p>Cordiali saluti.</p>	<p>Il quesito non è pertinente. Sarà la commissione giudicatrice a valutare l'assolvimento del criterio.</p>

<p>Q29 Offerta tecnica: Spett.le Ente, in merito alla relazione tecnica si chiede se l'indice e la copertina sono escluse dal massimo di 30 pagine.</p>	<p>Si veda il riscontro al Q9, pubblicato il 17.01.2025</p>
<p>Q30 Buongiorno, alla luce dei chiarimenti fino ad ora pubblicati, · in attesa di ricevere con ogni possibile urgenza le percentuali di assenteismo particolareggiate così come richiesto da più agenzie, · considerato il diniego più volte espresso relativo alla possibilità di rifatturare - come sarebbe invece previsto dalle normative vigenti - i costi retributivi e contributivi realmente sostenuti, · sulla base di comprovabili analisi effettuate dalla scrivente e riferite alle percentuali di assenza medie legate al comparto Sanità la procedura in oggetto potrebbe risultare viziata da un possibile rischio di incapienza a fronte di offerte che vadano al di sotto di 0,70 Euro. Per questi motivi si chiede di poter evadere la richiesta relativa alla messa a disposizione delle voci di assenza dei lavoratori somministrati suddivise per tipologia con ogni possibile urgenza, ammettendo l'eventuale dilazione dei termini di presentazione delle richieste di chiarimento. Infine ad onta di quanto indicato nel chiarimento Q.14, secondo cui le indicazioni relative alla determinazione della base d'asta oraria-aggio a vantaggio dell'agenzia aggiudicataria sarebbero rinvenibili dalla lettura dell'art. 4 del capitolato, non sono a parere della scrivente chiarificatrici. Le richiamate previsioni sono infatti certamente utili per la costruzione dei costi relativi alle ore effettivamente lavorate ma omettono completamente di tenere in debita considerazione i costi da sostenere a fronte delle ore non lavorate ma comunque retribuite e che incideranno direttamente sulla marginalità residua. Si richiede quindi espressamente che vengano fornite delucidazioni in merito alla sostenibilità economica dei limiti relativi alla marginalità minima proposta dagli atti di gara a fronte dei dati di assenza che vorranno gentilmente essere forniti. Qualora gli stessi non fossero compatibili, alla luce dei calcoli sopra evidenziati, con la sostenibilità economica della procedura stessa fin d'ora si chiede di valutare l'innalzamento della soglia di marginalità minima al fine di salvaguardare la competitività tra le agenzie in gara nonché la capienza economica della procedura in corso.</p>	<p>Si vedano gli avvisi e i riscontri precedenti in merito ai dati sull'assenteismo, utili per una migliore valutazione sulla sostenibilità economica della procedura e per una più attenta formulazione dell'offerta.</p>

<p>Q31</p> <p>Si richiede la verifica del costo del lavoro per l'Area dei Professionisti della Salute e Funzionari: Personale Tecnico di Radiologia Medica; riscontriamo, infatti, un errore nel conteggio delle ferie, poiché non sono state conteggiate 15 giornate di riposo biologico, si chiede quindi integrazione del costo del lavoro con aggiunta nelle formule di calcolo dei 15 giorni, diversamente la previsione di poter fatturare a parte le ore di riposo biologico al loro verificarsi.</p> <p>Si chiede la rettifica della documentazione di gara e la rettifica dei chiarimenti, poiché quanto previsto nella risposta al quesito 14 non può derogare ad una fonte superiore quale il D.Lgs. 81/2015 art 33 comma 2.</p> <p>Si segnala la necessità di avere chiarezza e informazione sui tassi di assenza del personale; tale informazione è fondamentale per permettere una corretta valutazione della possibile offerta economica. Ad ogni buon conto, si invita la Stazione Appaltante a notare che il tasso di assenza nelle Aziende sanitarie in Sardegna al momento risulta essere superiore al 20% (si vedano le sezioni "Amministrazione Trasparente" delle varie aziende), anche eliminando le ferie e le ex festività, rimarrebbe una quota di assenze imputabili a malattie e infortuni del 10%, che restituirebbe su base annua un costo ben superiore alla quota di aggio/fee massima messa a base d'asta, tale da rendere l'appalto non sostenibile dal punto di vista economico. (10% di 1872 ore lavorabili l'anno, pari a 187 ore di assenza. Costo medio superiore a 3.000,00 euro a risorsa).</p>	<p>Si vedano gli avvisi e i riscontri precedenti.</p>
<p>Q32</p> <p>Spett.le S.A.</p> <p>in merito alla gara in oggetto chiediamo cortesemente di riscontrare ai seguenti chiarimenti:</p> <p>1) 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 all'assenteismo dei lavoratori somministrati. Come infatti evidenziato anche dalla recente giurisprudenza, l'incidenza dell'assenteismo dev'essere considerata dall'agenzia di somministrazione al momento della formulazione dell'offerta e per tale ragione il futuro concorrente deve essere messo in condizione dalla pubblica amministrazione di conoscere lo storico delle assenze prodottesi presso la stazione appaltante in epoca antecedente al Capitolato.</p>	<p>Si vedano gli avvisi e i riscontri precedenti in merito ai dati sull'assenteismo, utili per una migliore valutazione sulla sostenibilità economica della procedura e per una più attenta formulazione dell'offerta</p>

<p>2) 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 preassuntiva, 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, compresi gli accertamenti sanitari preventivi, siano in capo a codesto Ente</p> <p>3) 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.</p> <p>4) 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, sorveglianza sanitaria e accertamenti sanitari preventivi così come anche previsto dal D.Lgs. 81/2008</p> <p>5) Si chiede cortesemente di riscontrare se venga valutato positivamente, al fine dell'attribuzione del punteggio di cui al punto b del punto PT 1 - Organizzazione – Offerta Tecnica, l'apertura del temporary office in alternativa all'apertura di una filiale</p>	<p>Si veda l'art. 4 del CSA in riferimento ai requisiti del personale somministrato e l'art.5 punto 2. in riferimento alle modalità di espletamento del servizio.</p> <p>Al momento si conferma, visti gli obblighi in materia di digitalizzazione delle procedure, salvo diverse modalità operative che dovessero essere adottate nel prossimo futuro dalla centrale di committenza Ares Sardegna in conformità alle disposizioni di legge.</p> <p>Si conferma</p> <p>Si veda riscontro precedente a quesito analogo fornito in data odierna</p>
---	---

<p>6) In merito all'inciso di cui a pag.7 del capitolato " l'appalto è concepito come obbligazione di risultato..." si fa presente che la fattispecie della somministrazione non è riconducibile all'appalto per le seguenti ordini di ragioni:</p> <p>Si configura la fattispecie dell'appalto quando l'appaltante affida all'appaltatore lo svolgimento di prestazioni connesse ad un preciso risultato; la somministrazione di lavoro a tempo determinato si caratterizza – viceversa – per la ricerca da parte dell'utilizzatore di lavori in chiave di integrazione del personale esistente in organico. Affinché si configuri l'appalto, l'oggetto negoziale deve essere costruito in modo da attribuire in forma rilevante e per elementi qualificanti l'intero rischio contrattuale all'appaltatore; condizione, quest'ultima, che non si realizza quando l'oggetto principale della prestazione è la "fornitura di lavoratori" e il corrispettivo spettante alla società aggiudicataria è, almeno in via prevalente, legato alle ore di lavoro svolte, senza che assuma alcun rilievo il concreto risultato conseguito allo svolgimento delle prestazioni lavorative. In altre parole, per usare una tradizionale categoria civilistica, si configura somministrazione quando si è in presenza di obbligazioni di mezzi e non di risultato, pur con qualche secondaria deviazione da tale assunto, per cui l'oggetto contrattuale risulta strutturalmente incompatibile con quello dell'appalto di servizi" (TAR Piemonte, Sez. II, 27 giugno 2006, n. 2711. Pronuncia riformata dal Consiglio di Stato con sentenza n. 5198 del 2007).</p> <p>In attesa di cortese riscontro, si porgono distinti saluti</p>	<p>Si prende atto della sentenza Tar fornita. La definizione si riferisce al fatto che al di là della mera somministrazione del personale, all'appaltatore è richiesto anche altro (es. la ricerca di lavoratori da utilizzare per i generici scopi del committente, in chiave d'integrazione del personale già presente in organico.) e l'attenzione a molteplici altri aspetti dell'esecuzione contrattuale è confermata dai criteri di valutazione dell'offerta tecnica.</p>
--	---

11