

Chiarimenti forniti su richiesta degli operatori economici. Domande e Risposte.

D. Chiediamo a quanto ammontano le spese di pubblicazione e contrattuali cui si fa riferimento nel disciplinare di gara.

R. Le spese ammontano ad € 2.580,00 (duemilacinquecentoottanta/00).

D. Rispetto al progetto tecnico chiediamo di specificare, nel rispetto della normativa, i sub-criteri o i range dei vari criteri di valutazione ad esempio per il criterio tempistiche di attivazione come verranno suddivisi i 10 punti, e il peso delle varie componenti del criterio generale “sistema di gestione del rapporto commerciale ecc...” essendo composto da vari parametri (chiediamo il dettaglio quindi di come verranno distribuiti i 25 punti).

R. Si ritiene che i criteri, così come esposti nel disciplinare di gara, siano sufficientemente chiari e specifici e che non siano dunque necessarie ulteriori precisazioni.

D. con riferimento all'art. 3 del disciplinare di gara, segnaliamo che non potendo sottoporre il Contratto di lavoro a condizione risolutiva, nel caso in cui si verifichi l'ipotesi di cessazione anticipata/recesso/risoluzione per cause non imputabili all'Agenzia o al lavoratore, l'utilizzatore dovrà comunque rimborsare il costo del lavoro sostenuto dall'Agenzia ex art 33 c. 2 D. Lgs. 81/15 fino alla naturale scadenza del contratto di prestazione. Chiediamo conferma.

R. Con riferimento all'art. 3 del disciplinare, si conferma che esso è da intendersi nel senso che in caso di recesso da parte dell'Azienda Multiservizi dal rapporto commerciale per sopravvenute esigenze normative od organizzative, l'Azienda rimborserà all'Agenzia il costo del lavoro relativo unicamente ai lavoratori "in missione" presso l'Azienda stessa in essere al momento del recesso.

D. Artt. 2 e 4 del capitolato speciale. Per quanto concerne gli accertamenti sanitari e le visite pre assuntive l'Art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.m.i. prevede che la sorveglianza sanitaria sia comprensiva:

*“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.*

*c) **visita medica su richiesta del lavoratore**;*

*d) **visita medica in occasione del cambio della mansione** onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;*

*e) **visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro** nei casi previsti dalla normativa vigente.*

*e-bis) **visita medica preventiva in fase preassuntiva**;*

*e-ter) **visita medica precedente alla ripresa del lavoro**, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.”*

Ebbene, dal combinato disposto dell'art. 35 comma 4 D.lgs. 81/2015 ss.m.i. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.m.i. non può che desumersi l'onere – di legge, non delegabile – in capo all'azienda utilizzatrice circa l'assolvimento delle visite mediche concernenti l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria. Chiediamo di rettificare pertanto il capitolato e di indicare l'onere e le relative spese in capo all'Azienda Multiservizi

In proposito si segnala altresì che in caso di clausola sociale il precedente fornitore dovrà fornire le certificazioni di idoneità sanitaria

R. Con riferimento agli artt. 2 e 4 del capitolato se ne conferma il contenuto, precisando che i costi a carico dell'Agenzia sono unicamente quelli relativi alla visita pre-assunzionale e che tutte le ulteriori visite mediche successive previste dal d.lgs. n. 81/2008 saranno a carico dell'Azienda Multiservizi.

In ordine all'obbligo, per il fornitore uscente, di corrispondere le certificazioni di idoneità sanitaria a quello entrante, si segnala che non è prevista alcuna clausola sociale.

D. Art. 14 del capitolato speciale. Per quanto riguarda interruzioni per causa dipendenti dall'Azienda che in caso di suo verificarsi, permane in capo al lavoratore il diritto alla retribuzione fino al termine del contratto, pertanto chiediamo che l'utilizzatore rimborsi almeno il costo del lavoro sostenuto dall'Agenzia (art 32 c. 3 D. Lgs. 81/15).

In caso di mancata sostituzione riteniamo che debba essere attivato il procedimento per applicare la penale, se ne ricorrono i presupposti, non l'accredito del costo del lavoro. Chiediamo di rivedere.

R. Con riferimento all'art. 14 del capitolato, si conferma che "in caso di interruzione del rapporto di lavoro per cause dipendenti dall'Azienda", la Multiservizi corrisponderà all'Agenzia il rimborso del costo del lavoro. Sempre con riferimento alla medesima disposizione, si conferma che, in caso di mancata sostituzione del lavoratore da parte dell'Agenzia, l'Azienda Multiservizi provvederà a sostituire il lavoratore con proprio personale e, conseguentemente, a richiedere accredito sulla fattura successiva di un importo corrispondente alle ore di lavoro necessarie per la copertura delle prestazioni del lavoratore assente.

D. Art. 19 capitolato speciale. Stante l'indiscussa facoltà di recesso, segnaliamo che 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, chiediamo 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.

R. Con riferimento all'art. 19 - coerentemente con quanto precede - si conferma che a seguito di recesso da parte dell'Azienda Multiservizi, la stessa provvederà a rimborsare i costi del personale "in missione" fino alla naturale scadenza dello specifico contratto.

D. Art. 22 capitolato speciale. Chiediamo di valutare effettivamente l'opportunità di nominare a responsabile esterno l'Agenzia poiché considerata la particolarità del rapporto di somministrazione (che non è un appalto), non dovrebbe esserci. I lavoratori somministrati svolgono la propria attività sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatrice che fornisce direttamente loro ogni necessaria indicazione in merito alle procedure interne/le regole da seguire. L'agenzia non può, in concreto, effettuare direttamente alcuna attività di vigilanza e/o rendiconto periodico rispetto all'attività professionale svolta dai somministrati ed è Titolare e Responsabile dei dati personali dei propri

candidati e dei dipendenti che vengono inviati in missione presso le aziende utilizzatrici delle prestazioni di lavoro. I soli dati che vengono da Voi conferiti sono quelli strettamente funzionali all'instaurazione ed alla gestione amministrativa e operativa del rapporto commerciale -quali, ad esempio, quelli necessari per la fatturazione-, di cui la scrivente diventa titolare.

R. Si conferma il contenuto dell'art. 22 del capitolato, precisandosi che la nomina preventiva dell'Agenzia a responsabile esterno del trattamento spiegherà i propri effetti unicamente nell'ipotesi di trasferimento, da parte del Titolare del trattamento, di dati personali gestiti in forza della presente gara.