



Città di Velletri

Procedura aperta finalizzata alla sottoscrizione di un accordo quadro con un operatore per il servizio di somministrazione lavoro a tempo determinato per le esigenze della Volsca Ambiente e Servizi SpA

Domanda	Risposta	Data generazione F.A.Q.
Con riferimento al requisito di capacità tecnica e professionale, di cui all'art. 6.3, lettera b), pag. 11 del Disciplinare di gara, e precisamente: "Esecuzione negli ultimi tre anni di servizi analoghi di importo complessivo minimo pari all'importo a base d'asta", SI CHIEDE CONFERMA CHE per ultimi tre anni si debbano intendere gli anni 2020 - 2021 - 2022	Si conferma	06 febbraio 2023 12:19:32
Spett.le Ente, siamo a richiedere i seguenti quesiti: 1. le assenze a vario titolo (permessi per lutto, di studio,...) saranno rifatturabili al pari della tariffa ordinaria (costo del lavoro * moltiplicatore)? 2. chiediamo gentilmente conferma che la scadenza per porre dei quesiti è il 20/2 ore 13.00, siccome nel Disciplinare viene invece riportata una data differente. Grazie	Le assenze a vario titolo saranno rifatturabili al pari della tariffa ordinaria, non saranno rifatturabili al pari della tariffa ordinaria solamente le assenze per malattia e infortunio. Si conferma che la scadenza per porre quesiti è il 20/02.	07 febbraio 2023 8:14:04
Spett.le Ente, con riferimento al requisito di capacità tecnica e professionale, di cui all'art. 6.3, lettera b), pag. 11 del Disciplinare di gara, e precisamente: "Esecuzione negli ultimi tre anni di servizi analoghi di importo complessivo minimo pari all'importo a base d'asta", SI CHIEDE CONFERMA CHE si possa riportare servizi che fanno riferimento a qualsiasi tipologia di mansione, risorse o CCNL applicato. Grazie	Si conferma	07 febbraio 2023 8:14:52
Spett.le Ente, - Si chiede di conoscere se vi è un numero di pagine (facciate) massimo, di cui dovrà essere composta l'offerta tecnica e se la copertina e l'indice sono da conteggiare a parte, rispetto a tale numero. - Si chiede conferma di poter inserire allegati. Grazie, cordiali saluti	Non c'è un numero massimo di pagine stabilito per l'offerta tecnica. Possono essere inseriti allegati	08 febbraio 2023 7:46:02
Spett.le Ente, Stante la applicazione di un canone fisso mensile, si chiede conferma che lo stesso resterà fisso (oltre ad eventuali voci aggiuntive legate ad es. alle festività o agli straordinari, o a delle indennità ecc.), indipendentemente dalla presenza o meno al lavoro per motivi vari (congedi, malattie, infortuni ecc..). Diversamente non sarebbe più un canone fisso mensile. Grazie, Cordialità	Si conferma l'applicazione di un canone fisso mensile; le assenze per malattia e infortunio verranno stornate con note di credito	08 febbraio 2023 12:51:29

Spett.le Ente, Si chiede conferma che in caso di richiesta di sostituzione di un lavoratore assente (ad es per ferie/congedi) sarà riconosciuto all'Apl un canone fisso mese "aggiuntivo" a quello in essere (rapportato alla durata della sostituzione) Cordialità	Si conferma	09 febbraio 2023 7:51:26
Spett.le Ente, siamo a richiedere se è ammessa eventuale cessione del credito.	Non è prevista cessione del credito	15 febbraio 2023 8:19:00
Spettabile Volsca Ambiente e Servizi SpA, la presente per richiederei seguenti chiarimenti: 1. si chiede di conoscere il tasso di assenteismo delle risorse in relazione all'ultimo appalto; 2.in merito ai requisiti di idoneità, si chiede cosa si intende con "sede operativa"; 3. si chiede una stima del numero di risorse che verranno richieste in somministrazione; 4. 8. Si chiede conferma che la Stazione appaltante applicherà la disciplina di settore secondo cui sussiste in capo all'utilizzatore, con riferimento ai lavoratori somministrati, 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 secondo il combinato disposto del citato art. 35 comma 4 D.lgs.81/2015 ss.mm.ii. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.mm.ii. nonché l'obbligo di informare e formare i lavoratori sui rischi specifici dotandoli anche dei dispositivi di protezione individuali in quanto il lavoratore somministrato è equiparato, a tutti gli effetti, ai lavoratori dipendenti. Sarà, di conseguenza, l'utilizzatore a rispondere della violazione degli obblighi di sicurezza e tutela sul luogo di lavoro, atteso che solo a quest'ultimo soggetto compete un effettivo controllo dei lavoratori somministrati nonché l'onere di osservare le disposizioni in materia di sicurezza, tutela della salute e prevenzione degli infortuni. Saranno a carico del somministratore aggiudicatario solo ed esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione pre assuntiva sulla sicurezza, parte generale, restando in capo all'Utilizzatore tutti gli obblighi di informazione, formazione sicurezza, parte speciale, addestramento e sorveglianza sanitaria e tutte le relative responsabilità. 5. in merito alla tabella costi, in relazione al livello 1A, si chiede conferma che l'importo del rate 14^ pari a € 123,60 non sia un refuso e quindi in realtà sia pari a € 128,62; 6. in merito alla clausola sociale, si chiede di conoscere: mansione, livello, monte orario e la durata media dei singoli contratti di	- per il punto 1) nel 2022 il tasso di assenteismo per malattie e infortuni dei lavoratori somministrati è stato pari al 9,29%; - per il punto 2) con sede operativa s'intende una sede dell'APL in provincia di Roma; - per il punto 3) si può stimare che il personale richiesto in somministrazione in data 01/04/2023 sarà quello attualmente utilizzato da Volsca Ambiente e Servizi S.p.A.; - per il punto 4) si conferma l'obbligo dell'utilizzatore di adottare tutte le specifiche misure di tutela e protezione in materia di salute e sicurezza, compreso l'obbligo di sorveglianza sanitaria, dotando i lavoratori dei DPI necessari. Sarà invece a carico dell'Agenzia l'obbligo di formazione ed informazione pre assuntiva; - in merito al punto 5), in relazione al livello 1A, si conferma che il rateo della 14^ è pari 123,60, il quale, come per gli altri livelli, si ottiene dividendo la paga base per dodici; - per quanto riguarda il punto 6) i dati sono riportati nell'allegato al disciplinare; - in merito al punto 7) non risultano spese contrattuali a carico dell'agenzia aggiudicataria, se non quelle di registrazione in caso d'uso.	21 febbraio 2023 8:02:23

somministrazione. Inoltre, si chiede l'APL che attualmente somministra; 7. Si chiede di indicare l'importo delle spese contrattuali che saranno poste in carico all'Agenzia aggiudicataria;		
Spett.le Ente, siamo a richiedere i seguenti quesiti: 1. le festività verranno rifatturate al pari della tariffa ordinaria? 2. le assenze per FERIE, ROL e FESTIVITA' saranno rifatturabili al pari della tariffa ordinaria? Grazie	In merito al quesito 1, occorre distinguere se le festività siano o no lavorate: nel primo caso alla tariffa ordinaria si applica la relativa maggiorazione festiva; nel secondo caso se il somministrato non lavora perché trattasi di giorno festivo, allora la retribuzione per quel giorno festivo è già compresa nella mensilizzata, altrimenti se non lavora perché il festivo capita nel suo giorno di riposo allora ha diritto ad una giornata in più (tariffa ordinaria senza alcuna maggiorazione) e trattasi di festività non goduta. In merito al 2° quesito, ci sono due possibilità: la prima è quella di fatturare il canone mensile per intero e all'interno del canone sono ricompresi anche i giorni di ferie, ROL e ex festività sopresse (ad esempio, se il canone è pari a 1.500,00 euro e il somministrato ha goduto di una settimana di ferie, il canone fatturato sarà 1.500,00); la seconda possibilità è quella di fatturare il canone per i giorni lavorati e fatturare a parte le ferie, i ROL e le ex festività sopresse (riprendendo l'esempio precedente sarà: canone fatturato per i giorni lavorati € 1.153,846 al quale si aggiungono i giorni di ferie € 346,154).	21 febbraio 2023 8:17:27
Spett.le S.A. siamo a richiedere di riscontrare cortesemente ai seguenti chiarimenti: 1) in merito all'offerta economica si chiede se le festività infrasettimanali ricadenti nella durata dell'appalto sono da fatturare alla stessa tariffa delle ore ordinarie 2) Con specifico riferimento alle risorse interessate dalla clausola sociale, se prevista, si chiede di conoscere se le stesse siano già in possesso della necessaria formazione salute e sicurezza e dei relativi attestati. 3) stante l'indiscussa facoltà di recesso spettante all'Ente, 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 (artt. 33, 35 c.2 D.Lgs. 81/15) 4) 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. In buona sostanza, nel rapporto di somministrazione, tra APL e Utilizzatore si crea una relazione tra due titolari autonomi di trattamento, ciascuno per la propria parte, in quanto entrambi i soggetti determinano autonomamente le finalità e le modalità dei trattamenti. Si prega, pertanto, di chiarire anche in merito. 5) 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. In buona sostanza, nel

n riferimento ai quesiti della Job Italia S.p.A. si specifica quanto segue. In merito al punto 1, la festività infrasettimanale se è lavorata viene fatturata applicando alla tariffa ordinaria la relativa maggiorazione festiva. Se non è lavorata e non capita nel giorno di riposo compensativo o di turno è compresa nel canone mensile e pertanto non va fatturato null'altro. Se invece la festività infrasettimanale capita nel giorno di riposo compensativo o di turno del lavoratore, allora trattasi di festività non goduta e pertanto va fatturata una giornata di lavoro a tariffa ordinaria. In merito al punto 2, attualmente i lavoratori interessati dalla clausola sociale (prevista) sono in possesso della necessaria formazione salute e sicurezza e relativi attestati. In merito al punto 3, in caso di recesso/risoluzione anticipata del contratto sarà garantito il diritto dei lavoratori a portare a termine i contratti individuali fino alla naturale scadenza garantendo loro la retribuzione prevista. Per quanto attiene all'onere del committente utilizzatore al rimborso dei costi sostenuti dall'Agenzia si chiarisce che gli stessi sono riferibili unicamente e limitatamente agli oneri retributivi e previdenziali (come previsto dal citato art. 33, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015). In merito al punto 4, L'agenzia per il lavoro dovrà rispettare il trattamento dei dati personali relativi ai lavoratori somministrati. In merito al punto 5, (stesso quesito del punto 4). In merito al punto 6, (stesso quesito dei punti 4 e 5). In merito al punto 7, si conferma che gli oneri relativi alla sorveglianza sanitaria sono a carico

21 febbraio
2023
9:30:26

rapporto di somministrazione, tra APL e Utilizzatore si crea una relazione tra due titolari autonomi di trattamento, ciascuno per la propria parte, in quanto entrambi i soggetti determinano autonomamente le finalità e le modalità dei trattamenti. Si prega, pertanto, di chiarire anche in merito. 6) 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. In buona sostanza, nel rapporto di somministrazione, tra APL e Utilizzatore si crea una relazione tra due titolari autonomi di trattamento, ciascuno per la propria parte, in quanto entrambi i soggetti determinano autonomamente le finalità e le modalità dei trattamenti. Si prega, pertanto, di chiarire anche in merito. 7) 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 a codesto Ente. 8) si chiede di ultimo a quanto ammontano le spese di pubblicazione e registrazione contratto In attesa di cortese riscontro, porgiamo cordiali saluti	dell'Azienda utilizzatrice. In merito al punto 8, Il contratto sarà registrato solo in caso d'uso, le spese di pubblicazione ammontano a circa € 2500.	
---	---	--