

GARA A PROCEDURA APERTA PER LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO DA PRESTARE PRESSO L'A.P.E.F. – AGENZIA PROVINCIALE PER L'ENERGIA FROSINONE Srl- PERIODO DI MESI 12 CON OPZIONE DI RINNOVO PER UN PERIODO DI ULTERIORI 12 MESI- CIG 944396E72

RISPOSTE A CHIARIMENTI

Parte 2 del 31/10/2022

CHIARIMENTO 4 del 31/10/2022

Sub 1

Richiesta presentazione offerte a mezzo PEC con firma digitale e marcatura temporale. Alla luce delle nuove disposizioni governative (cfr. Articolo 22 Direttiva 2014/24/UE) che impongono l'adozione di procedure telematiche per la gestione delle procedure di affidamento nonché del poco tempo a disposizione per l'elaborazione dell'offerta, considerate anche le necessarie tempistiche per la spedizione del plico di offerta, chiediamo se sussista la possibilità di presentare l'offerta a mezzo PEC e con firma digitale secondo le modalità di seguito elencate.

Presentare le offerte a mezzo di due successive PEC secondo la procedura di seguito dettagliata che garantirebbe sia l'ente che gli operatori economici circa la pubblicità, trasparenza ed immodificabilità delle offerte nonché separazione della fase di valutazione tecnica da quella economica.

1. Invio di una prima PEC con:

- ✓ Documentazione amministrativa firmata digitalmente
- ✓ Documentazione tecnica firmata digitalmente
- ✓ Indicazione del solo seriale di marcatura temporale dell'offerta economica (il documento di offerta economica verrà inviato con seconda PEC solo successivamente all'apertura delle buste amministrative e all'attribuzione del punteggio tecnico)

2. Invio di una seconda PEC successivamente all'apertura delle buste amministrative e all'attribuzione del punteggio tecnico con:

- ✓ Documentazione economica firmata digitalmente e marcata temporalmente (NB il numero seriale di marcatura temporale indicato nella prima PEC dovrà corrispondere a quello del documento economico inviato con seconda PEC)

Tale procedura, equivalente a quella seguita dai tanti portali/piattaforme delle Stazioni Uniche Appaltanti italiane, garantirebbe nomiche da parte dei concorrenti in una fase successiva a quella di presentazione della documentazione amministrativa e tecnica, nonché la separazione imprescindibile tra fase di valutazione dell'offerta tecnica ed economica.

Sub 2

Sulla salute e sicurezza.

Si segnala che il contratto di somministrazione di lavoro e quello di appalto sono due istituti contrattuali distinti tra loro quanto a natura e normativa applicabile, di seguito i riferimenti normativi:

Somministrazione: artt. 30-40 del D.lgs. n. 81/2015;

Appalto: art. 1655 c.c.

In particolare:

Con il contratto di appalto di servizi, un'impresa (committente) incarica un'altra (appaltatrice) di svolgere una serie di attività con gestione a proprio rischio e con propria organizzazione di mezzi (art. 29 del D.lgs. n. 276/2003).

I lavoratori impiegati nell'appalto sono – formalmente e sostanzialmente – dipendenti dell'impresa appaltatrice, unico soggetto che può (pena l'illegittimità dell'appalto stesso) esercitare il potere direttivo e di controllo sui medesimi.

In caso d'appalto l'impresa appaltatrice risponde della corretta e puntuale esecuzione del servizio ed è responsabile di garantire adeguate misure di prevenzione e protezione dei suoi lavoratori.

SOMMINISTRAZIONE

Il rapporto che intercorre tra Agenzia per il Lavoro e Utilizzatore non può in nessun modo essere considerato o equiparato per analogia al contratto d'appalto/opera.

In effetti, con il contratto di somministrazione per il Lavoro fornisce lavoratori in somministrazione all'Utilizzatore ma non svolge servizio alcuno all'interno dei suoi locali e i mezzi utilizzati dal singolo lavoratore non possono che essere quelli forniti dall'utilizzatore (anche per quanto previsto in merito alla direzione e controllo oltre che per quanto relativo alla sicurezza).

Più analiticamente:

- ✓ per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore (art. 30, co. 1, del D.Lgs. n. 81/2015);
- ✓ in caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro (art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015);
- ✓ l' utilizzatore osserva nei confronti del prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi (art. 35, co. 4, del D.Lgs. n. 81/2015).
- ✓ Nell'ipotesi di un contratto di somministrazione di lavoro tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore/datore di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento agli artt. 26 e 37).

Ad ulteriore conferma di quanto sopra, sul tema, si riporta quanto autorevolmente segnalato dall' Associazione Italiana Imprese Esperte in Sicurezza sul Lavoro e Ambiente:

“la cosa che emerge subito e desta perplessità è l'attribuzione di obblighi prevenzionistici assolutamente essenziali per la prevenzione di infortuni e malattie professionali (la formazione, l'informazione e l'addestramento) ad un soggetto giuridico (l'Agenzia di lavoro) che non ha poteri rispetto al luogo in cui si svolge la prestazione del lavoratore (l'azienda dell'impresa utilizzatrice); ciò è in contrasto con la logica stessa della valutazione dei rischi che richiede la programmazione, la realizzazione e il miglioramento delle misure di prevenzione conseguenziali alla valutazione dei rischi da parte dell'impresa nella cui organizzazione il soggetto lavori (valutazione che è obbligo del datore di lavoro in senso prevenzionistico, inteso come responsabile dell'organizzazione in cui il lavoratore svolga la sua attività, come da previsione de 2, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 81/2008). ...

spetterà comunque al datore di lavoro dell'impresa utilizzatrice assicurarsi che il percorso formativo realizzato dal somministratore sia coerente con i rischi specifici dell'azienda che ospita il lavoratore e non risulti carente rispetto ad alcuni di essi (circostanza che è molto frequentemente oggetto di valutazione e accertamento in sede di giudizio infortunistico e spesso a fondamento della condanna del soggetto obbligato alla valutazione dei rischi e alla formazione), senza potere, in difetto, addurre la mancata ottemperanza di tale obbligo da parte del datore di lavoro dell'Agenzia. ...

Analoga conclusione valga anche rispetto alle attività di addestramento, particolarmente importanti in materia di prevenzione di infortuni e malattie, che secondo quanto disposto dall'art. 37, commi 4 e 5, del dlgs n. 81/2008 vanno effettuate al momento dell'inizio dell'utilizzazione, da persona esperta e necessariamente sul luogo di lavoro. E' chiaro che una attività di addestramento svolta in un luogo diverso (presumibilmente presso il somministratore o soggetti formativi di cui questo si avvalga per l'addestramento) da quello in cui il lavoratore opererà e/o su una attrezzatura diversa da quella che il lavoratore dovrà usare presso l'utilizzatore non solo non è conforme a quanto nella vigente legislazione (il citato articolo 37, commi 4 e 5, del d.lgs. n. 81/2008) ma soprattutto rischia di essere gravemente inefficace in termini prevenzionistici aggravando il rischio infortunistico e, allo stesso modo, esponendo il datore di lavoro utilizzatore a possibili contestazioni giudiziali in caso di infortunio (cfr. <https://www.aiesil.it/la-salute-sicurezza-nella-somministrazione-lavoro-disciplina-tante-criticita/>).

Alla luce di quanto sopra si chiede conferma che saranno a carico dell'aggiudicatario solo ed esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte generale, restando in capo tutti gli obblighi di formazione sicurezza, parte speciale, addestramento e sorveglianza sanitaria,

come anche previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, nonché tutte le relative responsabilità.

Sub 3

Sulle mansioni dei lavoratori.

Si prende atto che le figure professionali che saranno richieste sono inquadrabili nelle categorie 3, 4 e 5 del CCNL METALMECCANICA CONFAPI (NON a TURNI).

Si chiede cortesemente di ricevere una specifica sui profili professionali richiesti e sulle principali mansioni dei lavoratori che potranno essere forniti in somministrazione, ciò al fine di costruire il miglior progetto tecnico con particolare riferimento alla Sezione relativa alla selezione.

Sub 4

Sull' interruzione del Contratto.

Premesso che gli artt. 45 e 46 del CCNL Agenzie per il Lavoro prevedono solo determinate ipotesi di interruzione/risoluzione della missione lavorativa (giusta causa e mancato superamento del periodo di prova), si chiede cortese conferma che in caso di interruzione/risoluzione della missione al di fuori delle ipotesi ivi indicate in detti articoli (quindi anche nelle varie ipotesi di risoluzione e recesso contrattuale previste da Legge di gara), i contratti di somministrazione di lavoro si concluderanno comunque alla loro scadenza naturale o comunque verranno regolarmente retribuite le relative prestazioni, anche alla luce del fatto 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... rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori".

Sub 5

Si chiede conferma che con riferimento alla durata del periodo di prova verrà rispettata la normativa vigente

RISPOSTE CHIARIMENTO 4

Sub 1

Si conferma la possibilità di ricevimento **delle offerte a mezzo PEC** con firma digitale e marcatura temporale nel rispetto rigoroso del procedimento su dettagliato. Si specifica che non è ammessa la presentazione a mezzo pec attraverso modalità diverse ovvero che non garantiscono l'integrità dei dati e

la riservatezza delle offerte e delle domande di partecipazione (art. 52, comma 5 D.lgs. 50/2016).

Sub 2

L'obbligo di formazione generale, specifica e sulle attrezzature è a carico all'agenzia del lavoro.

Sub 3

Le figure professionali oggetto di richiesta di fornitura non sono individuabili nel dettaglio al momento

Sub 4

Si conferma. Resta ferma l'osservanza della normativa vigente in materia e, pertanto, si conferma che i contratti di somministrazione di lavoro si concluderanno comunque alla loro scadenza naturale anche in caso di interruzione del servizio per cause di forza maggiore.

Sub 5

Si fa riferimento a quanto previsto nell'art. 4 lettera b) del Capitolato Speciale.

CHIARIMENTO 5 del 31/10/2022

Sub 1

Si chiede di sapere se è possibile inserire allegati e se questi sono esclusi dal computo delle 20 pagine richieste.

Sub 2

Si chiede di sapere se è prevista l'applicazione della cosiddetta clausola sociale

Sub 3

In riferimento alla all'art.1 del capitolato d'appalto PROFILO PROFESSIONALE INTERESSATO, si chiede di sapere: il dettaglio delle mansioni dei profili richiesti appartenenti al CCNL METALMECCANICA – PMI – CONFAPI (NON a TURNI) Categoria 3, 4 e 5

Sub 4

Si segnala infine che non è possibile generare il Passoe e procedere al pagamento del contributo Anac poiché il CIG indicato non risulta definito

RISPOSTE CHIARIMENTO 5

Sub 1

Si conferma che è ammesso allegare file, ove necessari per il partecipante ad attestare quanto dal Bando richiesto.

Sub 2

 <div> Agenzia Provinciale Energia Frosinone </div>	APEF – Agenzia Provinciale Energia Frosinone
	Piazza Gramsci, 13 - Frosinone

Non è prevista l'applicazione della c.d. Clausola Sociale

Sub 3

Le figure professionali oggetto di richiesta di fornitura non sono individuabili nel dettaglio al momento

Sub 4

Il CIG è stato perfezionato