COVIP
COMMISSIONE DI VIGILANZA
SUI FONDI PENSIONE
Servizio Risorse Umane e Strumentali
Ufficio Acquisti e contratti

Roma, 19 maggio 2017

OGGETTO procedura per l'acquisizione del servizio di somministrazione di lavoro- CIG:6837263FE7-

Considerata la particolare significatività dei chiarimenti di seguito forniti, **il termine di presentazione delle Offerte è prorogato alla data del 29 maggio 2017 h.20:00.**
Di seguito si rappresentano le richieste di chiarimenti e le risposte inviate in ordine alla procedura di cui in oggetto al fine di garantire la massima trasparenza e nel rispetto del principio di *par condicio* tra i concorrenti.

******

Domanda n. 1
Si chiede di specificare i criteri di valutazione dell'offerta tecnica di cui all'art. 5 comma 2 lettera b).
Risposta n. 1
Con riferimento all' "*esperienza specifica nel settore della Pubblica amministrazione in cui si chiede di indicare il numero e la tipologia dei contratti sottoscritti con Pubbliche Amministrazioni ed il valore economico di ciascuno*" **i valori dovranno essere riferiti al triennio 2014-2016.**
In relazione al "numero" si intende il numero dei contratti di somministrazione sottoscritti con pubbliche amministrazioni.
In relazione alla tipologia si intendono i contratti di lavoro in somministrazione stipulati a tempo pieno e i contratti di lavoro in somministrazione stipulati a tempo parziale.
In relazione al valore economico si intende il corrispettivo relativo a ciascun contratto di somministrazione fatturato alla p.a. (comprensivo della *fee* di Agenzia e dell'Iva).

******

Domanda n. 2
Viene chiesto di precisare il punteggio attribuito a ciascuno dei criteri e *sub* criteri di valutazione.
Risposta n. 2
Di seguito si riportano le precisazioni in ordine al parametro di valutazione che verrà utilizzato per l'attribuzione del coefficiente:
b.1 Esperienza nel settore dalla pubblica amministrazione nel triennio 2014-2016

- negativo – coefficiente di valutazione 0 – parametro di valutazione nessun contratto con la P.A.
- sufficiente – coefficiente di valutazione fino a 2 – parametro di valutazione fino a 5 contratti a tempo pieno o alternativamente un valore economico complessivo (tempo pieno e tempo parziale) fino a €100.000,00;
- discreto – coefficiente di valutazione fino a 3 – parametro di valutazione fino a 10 contratti a tempo pieno o alternativamente con un valore economico complessivo (tempo pieno e tempo parziale) fino a €200.000,00.

- buono – coefficiente di valutazione fino a 5 – parametro di valutazione fino a 30 contratti a tempo pieno o alternativamente con un valore economico complessivo (tempo pieno e tempo parziale) fino a €600.000,00.
- eccellente – coefficiente di valutazione fino a 7 – parametro di valutazione oltre i 30 contratti a tempo pieno o alternativamente con un valore economico complessivo (tempo pieno e tempo parziale) oltre i €600.000,00.

b.2 Esperienza nel settore ICT

- negativo – coefficiente di valutazione 0 – parametro di valutazione nessuna risorsa somministrata;
- sufficiente – coefficiente di valutazione fino a 2 – parametro di valutazione fino a 20 risorse somministrate;
- discreto – coefficiente di valutazione fino a 4 – parametro di valutazione fino a 49 risorse somministrate.
- buono – coefficiente di valutazione fino a 6 – parametro di valutazione fino a 99 risorse somministrate
- eccellente – coefficiente di valutazione fino a 8 – parametro di valutazione oltre le 99 risorse somministrate.

b.3 tempi di messa a disposizione.

- negativo – coefficiente di valutazione 0 – parametro di valutazione oltre i 10 giorni lavorativi;
- sufficiente – coefficiente di valutazione fino a 2 – parametro di valutazione entro i 10 giorni lavorativi;
- discreto – coefficiente di valutazione fino a 3 – parametro di valutazione entro 7 giorni lavorativi.
- buono – coefficiente di valutazione fino a 5 – parametro di valutazione entro 5 giorni lavorativi.
- eccellente – coefficiente di valutazione fino a 7 – parametro di valutazione entro 3 giorni lavorativi.

b.4 Disponibilità e numero di personale con Laurea in discipline economiche e giuridiche

- negativo – coefficiente di valutazione 0 – parametro di valutazione nessuna risorsa disponibile;
- sufficiente – coefficiente di valutazione fino a 2 – parametro di valutazione fino a 20 risorse disponibili;
- discreto – coefficiente di valutazione fino a 4 – parametro di valutazione fino a 50 risorse disponibili.
- buono – coefficiente di valutazione fino a 6 – parametro di valutazione fino a 99 risorse disponibili
- eccellente – coefficiente di valutazione fino a 8 – parametro di valutazione oltre le 99 risorse disponibili.

******

Domanda n. 3

Viene chiesto, con riferimento alla sorveglianza sanitaria e agli obblighi di prevenzione e di protezione di legge, che gli stessi gravino sull'utilizzatore

Risposta n. 3

Conformemente a quanto previsto dall'articolo 22 comma 2 del CCNL per le Agenzie per il Lavoro - che tiene ferme le previsioni di cui all'articolo 23, comma 5 del d.lgs. 276/2003 - gli obblighi sono ripartiti fra il somministratore che "*informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle*

disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni" e l'utilizzatore che " *Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo 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*". Conformemente a quanto previsto dall'articolo 41 del decreto legislativo n.81/2008 in combinato disposto con l'articolo 34 comma 3 del d.lgs. n. 81/2015 **la sorveglianza sanitaria è svolta dal medico competente dell'utilizzatore**.

******

Domanda n. 4

Viene chiesto di non ricomprendere tra i costi da considerare nel calcolo del moltiplicatore il costo riferito alle visite mediche ed agli accertamenti sanitari preliminari all'assunzione.

Risposta n. 4

In conformità a quanto riportato nella risposta n. 3 si specifica che la relativa voce non dovrà considerarsi nell'ambito del calcolo del moltiplicatore di cui all'articolo 3, punto 22 della lettera di invito.

******

Domanda n. 5

Sono richiesti chiarimenti con riferimento alla facoltà a favore dell'appaltante di recedere dal contratto a fronte della mancata nomina e/o sostituzione dell'RSPP e del medico competente da parte dell'agenzia aggiudicataria

Risposta n. 5

Si chiarisce che quanto previsto nella lettera di invito quale causa di risoluzione ai sensi dell'art. 1456 c.c. e nello specifico "mancata nomina e/o sostituzione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale di cui al D.lgs. n.81/2008 e s.m.i e nonché del Medico competente, durante l'intero corso di esecuzione del contratto" è da intendersi come esistenza presso la aggiudicataria dei presidi di legge in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro nei termini di cui al decreto legislativo n.81/2008 per l'intera durata del contratto quadro stipulato con Covip.

******

Domanda n.6

Viene richiesta conferma che in caso di risoluzione/recesso anticipato, stante il diritto del lavoratore a prestare la sua opera sino alla naturale scadenza contrattuale, verranno portati a termine i contratti in essere alla data di recesso fino alla loro naturale scadenza.

Risposta n. 6

Si conferma, quanto al caso di recesso per sopravvenute esigenze di pubblico interesse, che verranno portati a termine i contratti in essere alla data di recesso sino alla loro naturale scadenza.

******

Domanda n.7

Viene richiesto un chiarimento in merito alla competenza dell'azione disciplinare.

Risposta n. 7

Il potere disciplinare nei confronti dei prestatori di lavoro temporaneo è riservato all'agenzia ai sensi dell'art. 23 comma 7 del D.lgs. 10 settembre 2006, n.276. La Covip comunicherà tempestivamente all'Agenzia gli eventuali elementi che formeranno oggetto della contestazione per le finalità di cui all'art. 7 della legge n.300/70.

L'agenzia è tenuta a comunicare alla Covip l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare assumendosi i relativi oneri e conseguenze in caso di impugnativa.

******

Domanda n. 8

Viene chiesto di specificare quale sia la forma di stipula prevista e l'ammontare, anche presunto, delle spese contrattuali a carico dell'aggiudicatario

Risposta n.8

Si comunica che quanto alla stipulazione del contratto, in conformità a quanto previsto dall'art. 32 comma 14 del D.lgs.50/2016, la stessa verrà effettuata mediante scrittura privata in modalità elettronica e pertanto le spese ad essa inerenti sono quantificabili in un importo pari a zero. Qualora per esigenze dell'operatore economico aggiudicatario il contratto dovesse essere sottoposto a registrazione tutti gli oneri di spesa saranno a carico dell'aggiudicatario.

******

Domanda n. 9

Viene chiesto se si farà applicazione della c.d. clausola sociale, di cui all'articolo 31 del rinnovato CCNL delle Apl, la quale prevede il reimpiego di personale già in forze presso l'utilizzatore

Risposta n. 9

Non sono attualmente presenti risorse in somministrazione, pertanto non trova ad oggi applicazione la clausola sociale di cui all'art. 31 CCNL delle Apl.

******

Domanda n. 10

Viene richiesto cosa si intende per tipologia di contratti ICT.

Risposta n. 10

Per contratti ICT debbono intendersi i contratti avente ad oggetto le professionalità che operano nell'ambito dei servizi e tecnologie dell'informazione e della comunicazione

******

Domanda n. 11

Viene richiesto cosa debba intendersi per disponibilità di personale con laurea in discipline economiche e giuridiche.

Risposta n. 11

Si precisa che la "disponibilità" si riferisce al numero di risorse disponibili nella banca dati di potenziali lavoratori da somministrare.

******

Domanda n. 12

Si chiedono specifiche circa l'istruzione e le mansioni che i lavoratori dovranno svolgere e sui profili che verranno richiesti rispetto al personale con laurea in discipline economiche e giuridiche.

Risposta n. 12

Quanto all'istruzione si richiede il diploma di Laurea specialistica, magistrale o a ciclo unico, in discipline delle seguenti Aree: scienze economiche e/o scienze giuridiche. Quanto alla mansioni si rinvia a quanto previsto nel Titolo IV del Regolamento Covip allegato alla lettera di invito.

******

Domanda n. 13

Si chiede di applicare un divisore orario diverso da quello indicato, ossia 1950 in luogo del divisore di 1920.

Risposta n. 13
Il divisore orario della Covip è individuato nel Titolo VIII "Orario di lavoro" all'art. 33 comma 2 del Regolamento Covip allegato alla lettera di invito. Si rinvia, inoltre, a quanto previsto all'art. 19 "Trattamento economico".

******

Domanda n. 14
Si chiede conferma se le festività nazionali civili e religiose ricadenti nel periodo di contratto potranno essere rifatturate come giornate lavorate non essendo incluse nella voce indicata al punto 22 dell'art. 3 della lettera di invito.

Risposta n. 14
Si rinvia a quanto previsto nel Titolo IX del Regolamento Covip allegato alla lettera di invito.

Il Responsabile Unico del Procedimento
Rosina Colacino