

**PROCEDURA TELEMATICA APERTA INDETTA AI SENSI DELL'ART. 71 DEL D.LGS. 36/2023 PER L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER LE ESIGENZE DELLA DIVISIONE FORMAZIONE DI AFOL METROPOLITANA PER LA DURATA DI N.36 MESI**

CIG BBC12B8F84

**CHIARIMENTI**

**1) Domanda:** In merito ai requisiti di capacità tecnica e professionale (art. 6.3 del disciplinare), **si chiede conferma che:**

- ai fini della partecipazione **sia sufficiente autocertificare i fatturati realizzati** e che la comprova, possa essere fornita successivamente (ossia in caso di aggiudicazione provvisoria della procedura);  
Si conferma.
- **l'importo complessivo, non inferiore al valore stimato del contratto, debba essere pari ad € 5.472.423,56** (quindi senza considerare l'eventuale estensione del 5° d'obbligo e l'eventuale revisione dei prezzi);  
Si conferma.
- **il requisito possa ritenersi soddisfatto mediante la somministrazione di figure professionali (quali ad es. anche educatori) presso società che erogano servizi di accoglienza e assistenza per immigrati, servizi socio-sanitari residenziali e non residenziali, servizi integrati in ambito socio-sanitario, servizi per la promozione dell'inclusione, dell'uguaglianza delle opportunità e della protezione dei diritti.**  
Si conferma nella misura in cui le suddette figure professionali trovino corrispondenza in una o più dei profili professionali riportati nell'Allegato A del Capitolato (a titolo esemplificativo, docenti di sostegno).

**2) Domanda:** In merito alla relazione tecnica, **si chiede conferma che:**

- **indice e copertina non rientrano nel computo delle 20 pagine; Si conferma**
- **i cv del team dedicato alla gestione dell'appalto potranno essere allegati, senza concorrere al raggiungimento del limite delle 20 pagine; Si conferma**
- **per Filiali operative, si possano validamente considerare anche i temporary office effettivamente operativi al momento della presentazione delle offerte. Si conferma purché in aggiunta ad almeno una sede operativa stabile e a condizione che l'operatività sia assicurata per l'intera durata dell'appalto.**

**3) Domanda:** in merito al modello "Dichiarazioni familiari conviventi" **si chiede conferma che si possano utilizzare i modelli in nostro possesso, in corso di validità, aventi medesimo contenuto dal punto di vista degli articoli di legge. Si conferma.**

**4) Domanda:** In riferimento a quanto indicato nei documenti di gara, in considerazione della previsione di cui all'art. 33, comma 2 D. Lgs. 81/15 e della nota n. 24/2023 emessa dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro in forza del quale l'utilizzatore è tenuto a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori considerato il rapporto triangolare e la responsabilità solidale riferita alla disciplina della somministrazione di lavoro, **si chiede conferma che le ore di assenza la cui retribuzione è regolarmente prevista dalla contrattazione collettiva e dalla normativa del lavoro, considerato che se presenti nei cedolini paga devono essere**

**regolarmente rendicontate in fattura ai fini di procedere al relativo assoggettamento irap, possano essere saldate al costo senza applicazione del margine di agenzia.**

**Risposta:** Gli oneri derivanti dall'assenteismo quali: malattia, infortunio, permessi di studio, permessi per lutto, permessi elettorali, permessi per matrimonio, ecc. saranno rimborsati da AFOL Metropolitana al somministratore, al costo da questi effettivamente sostenuto e unicamente per la quota non rimborsata dagli enti previdenziali e assistenziali. Su di essi non spetta alcun margine di agenzia, avendo i medesimi esclusivamente natura di rimborso dei costi effettivamente sostenuti dall'agenzia, al netto dei ristori/rimborsi da parte di enti previdenziali e assistenziali.

A tal proposito l'Agenzia si impegna a fornire con cadenza periodica un report dettagliato delle assenze del personale ricadenti in tali casistiche con evidenza documentata dei costi sostenuti e dei rimborsi ottenuti/da ottenere.

**5) Domanda: Si chiede se dovesse essere prevista l'applicazione della clausola sociale e, in caso affermativo, si chiede di conoscere qual è l'agenzia che attualmente somministra le risorse, nonché il numero di risorse suddivise per tipologia contrattuale, mansione, livello e monte orario settimanale.**

**Risposta:** Come dichiarato nelle premesse del Capitolato Speciale d'Appalto, non sussistono i presupposti normativi per l'applicazione della clausola sociale al personale somministrato attualmente in forza presso l'appaltatore uscente.

**6) Domanda: Si chiede di poter conoscere il tasso annuo di assenteismo, al netto delle ferie e delle festività, maturato dal personale somministrato nel corso dell'ultimo triennio.**

**Risposta:**

anno 2023 (sett-dic): 6,98%

anno 2024: 7,84%

anno 2025: 5,59%

anno 2026 (gen-apr): 6,50%

**7) Domanda: Si segnala la mancanza del documento inerente all'elenco del personale somministrato, attualmente in utilizzo presso l'Ente, richiamato dall'art. 24 del capitolato speciale.**

**Risposta:** Si rimanda alla risposta del quesito 5.

**8) Domanda: Si chiede di esplicitare la quota di riparto tra costo del lavoro e margine di agenzia - pur stimato dall'ente - rispetto all'importo complessivo posto a base di gara.**

**Risposta:** Si rimanda all'art.3 del Disciplinare di gara.

**9) Sulla formula per l'attribuzione del punteggio economico (artt. 17 e 18.3 disciplinare) Per quanto in oggetto, si chiede conferma che la richiamata formula con interpolazione lineare è, sulla scorta di quanto precisato dalle linee guida ANAC in materia, la seguente:**

$$V_{ai} = R_a / R_{max}$$

dove:

$V_{ai}$  = Coefficiente della prestazione dell'offerta (a) rispetto al requisito (i), variabile tra 0 e 1

$R_a$  = Valore (ribasso) offerto dal concorrente a

$R_{max}$  = Valore (ribasso) dell'offerta più conveniente

Quando il concorrente a non effettuata alcuno sconto  $R_a$  assume il valore 0, così come il coefficiente  $V_{ai}$ ; mentre per il concorrente che offre il maggiore sconto  $V_{ai}$  assume il valore 1.

**Risposta:** La formula richiamata nel disciplinare è quella presente nella piattaforma Sintel, specificata nel manuale SINTEL **“Formule di attribuzione del punteggio economico”**.

**La procedura è a “valore economico”**

**10) Domanda:** Sulla responsabilità e sugli obblighi assicurativi a carico dell'Apl (art. 13 capitolato): In merito tanto alla responsabilità quanto agli obblighi assicurativi posti a carico delle Agenzie per il Lavoro, si precisa che, nella somministrazione di lavoro, al contrario del contratto di appalto, la normativa vigente (art. 35, co. 7, del d.lgs. n. 81/2015) prevede espressamente la responsabilità dell'Utilizzatore per i danni causati a terzi arrecati dal lavoratore (somministrato) nello svolgimento delle sue mansioni. L'intervento del Dipartimento della Funzione Pubblica, con la circolare n. 9 del 01.08.2007, dirimente perché espressione di una interpretazione autentica dell'impianto normativo, ha cassato sia creative allocazioni di rischio – e conseguenti responsabilità risarcitorie – sia richieste di garanzie utili a eludere il perimetro legale, precisando che, per gli enti della PA, debba “(...) ritenersi esclusa la possibilità di richiedere la stipula di tali polizze assicurative in capo alle agenzie di somministrazione (...)” proprio perché “(...) la responsabilità civile è in capo all'utilizzatore che avvalendosi della prestazione del lavoratore deve considerarsi “datore di lavoro sostanziale”. **Si chiede, pertanto, cortese conferma che residui in capo al Somministratore solo la responsabilità dei danni causati direttamente ed esclusivamente dal personale diretto dell'Agenzia per il Lavoro e, soprattutto, sia sufficiente la propria polizza assicurativa, nei limiti del massimale previsto dalla propria e comunque limitando eventuali emolumenti risarcitori non oltre il limite di \$ 5.000.000,00.**

**Risposta:** Si conferma.

**11) Domanda:** In riferimento a quanto indicato nei documenti di gara, in considerazione della previsione di cui all'art. 33, comma 2 D. Lgs. 81/15 e della nota n. 24/2023 emessa dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro in forza del quale l'utilizzatore è tenuto a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori considerato il rapporto triangolare e la responsabilità solidale riferita alla disciplina della somministrazione di lavoro, **si chiede conferma che le ore di assenza la cui retribuzione è regolarmente prevista dalla contrattazione collettiva e dalla normativa del lavoro, considerato che se presenti nei cedolini paga devono essere regolarmente rendicontate in fattura ai fini di procedere al relativo assoggettamento irap, possano essere saldate al costo senza applicazione del margine di agenzia.**

**Risposta:** Si rimanda alla risposta del quesito n.4.

**12) Domanda:** **Si chiede conferma che, a differenza dei ratei di tredicesima, ferie ed ex festività che ogni singolo somministrato matura nel corso della durata di contratto, il Rateo su ferie e permessi annui retribuiti “goduti”, ovvero la quota dei ratei di retribuzione maturati su ferie e permessi nel momento**

**in cui questi sono goduti dal lavoratore, rientrando a tutti gli effetti tra le voci che compongono il costo del lavoro complessivo, potranno essere fatturati ad evento al costo.**

**Risposta:** Si precisa che nella composizione del costo orario è stata prevista una quota "Rateo Ferie" ed ex festività. Pertanto, per questa tipologia le ore non dovranno essere fatturate.

**13) Domanda: Si chiede di voler indicare se in formula per il calcolo del punteggio dell'offerta economica, vada inserito il ribasso % sulla fee del 6%, oppure il ribasso sull'importo complessivo del margine di 292.785,72€.**

**Risposta:** Va inserito il ribasso sull'importo complessivo del margine di 292.785,72€.

**14) Domanda:** Spett.le Ente, Relativamente alla formula che definisce il punteggio economico, si segnala che la formula detta a "interpolazione lineare", così come indicata nel Disciplinare di gara (punto 18.3), ha il vantaggio di agevolare notevolmente il calcolo e di garantire proporzionalità nel rapporto tra i diversi ribassi e il punteggio. Così, ad esempio, se un concorrente offre un ribasso dell'1%, e un altro del 2%, il secondo otterrà il doppio del punteggio del primo. Il calcolo, tuttavia, incoraggia proprio per questo la formulazione di ribassi estremi, che possono deprimere la concorrenza qualitativa. Il concorrente, infatti, potrebbe puntare poco sulla qualità del servizio erogato (qualità delle selezioni, qualità nella gestione, qualità nella consulenza amministrativa e legale, etc), colmando il gap con un ribasso di molto eccedente la media prevedibile. L'anomalia (cioè la possibilità di escludere le offerte sospette di essere in perdita) funge da filtro, ma non pone comunque riparo ad offerte scadenti ma economicamente sostenibili in assenza di soglia di sbarramento (per la quale le offerte tecniche che non raggiungono un determinato punteggio minimo vengono escluse), come correttamente evidenzia la stessa ANAC nella Relazione al Bando Tipo n. 1/2023: "La formula lineare, infatti, basandosi sui ribassi percentuali presenta il rischio concreto di attribuire differenze di punteggio elevate anche a fronte di minimi scostamenti di prezzo e di incentivare ribassi molto elevati, incoraggiando offerte aggressive. In tal modo si potrebbe privilegiare eccessivamente la componente economica a discapito di quella tecnica, pertanto è consigliabile in caso di utilizzo della predetta formula che le Stazioni Appaltanti diano un adeguato peso alla componente tecnica, al fine di evitare che venga di fatto annullato il confronto sugli elementi qualitativi dell'offerta". In relazione a quanto sopra, **si chiede se la formula per il calcolo dei punteggi economici, così come indicato nel disciplinare di gara, è confermata.**

**Risposta: Si conferma**

**15) Domanda:** Sulla durata media dei contratti (allegato C): In riferimento a quanto in rubrica, si chiede cortesemente di precisare se le settimane indicate per ciascun profilo debbano intendersi come settimane effettivamente lavorate oppure come settimane di contratto.

**Risposta:** Si conferma che il numero di settimane riportate nell'allegato C vanno intese come settimane di durata del contratto.

**16) Domanda:** Sull'assenteismo (art. 8 capitolato): Si rileva che, ai sensi dell'art. 8 del Capitolato, in caso di assenze retribuite del lavoratore somministrato (quali, a titolo esemplificativo, malattia, infortunio, congedi e altri permessi), nessun corrispettivo è riconosciuto all'Agenzia per il Lavoro, a fronte dell'obbligo di garantire comunque la retribuzione del lavoratore secondo la normativa vigente e il CCNL applicato.

Considerato che il predetto assenteismo costituisce a tutti gli effetti costo del lavoro e che l'art. 33. co. 2 prevede testualmente che "l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e

previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori” **si chiede di confermare che i relativi oneri debbano necessariamente essere inclusi nella tariffa oraria. Si chiede, inoltre a tal proposito, di conoscere il tasso medio di assenteismo degli ultimi 36 mesi dei lavoratori in somministrazione di pari mansione.**

**Risposta:** Si rinvia alla risposta del quesito 4.

Per il tasso medio di assenteismo si rimanda alla risposta del quesito n.6

**17) Domanda:** Art.9 Punti 3 e 4 CAPITOLATO - Posto che il lavoratore, ai sensi dell'art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015 ss.mm.ii è computato nell'organico dell'Utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro e che, ai sensi dell'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/2015 ss.mm.ii, tutti gli obblighi in materia di prevenzione e protezione sono in capo all'utilizzatore, ne deriva che la formazione sui rischi specifici, nonché formazione antincendio e di primo soccorso (in conformità a quanto previsto dal D.lgs 81/08) e l'addestramento non possano che essere posti in capo all'azienda utilizzatrice. L'addestramento, inteso come complesso delle attività volte a garantire l'apprendimento da parte dei lavoratori somministrati dell'utilizzo corretto – a seconda delle attività affidate - di attrezzature, impianti, sostanze, dispositivi “viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro” (art. 37 co. 5 D.lgs. 81/08 ss.mm.ii). La ratio della norma è duplice: sotto un primo profilo garantire un addestramento idoneo che, nell'ambito della somministrazione, non può che realizzarsi a cura del datore di lavoro sostanziale (rectius utilizzatore) che eterodirige la prestazione di lavoro ed adotta il documento di valutazione dei rischi relativo ai luoghi di lavoro ove è svolta la prestazione lavorativa; sotto altro profilo garantire che l'addestramento sia efficace e, dunque, atto a prevenire eventi infortunistici o malattie professionali. Alla luce di tale premessa, **si chiede conferma che solo l'informazione e la formazione in materia di sicurezza con riferimento al solo “modulo generale” sarà posta in capo all'aggiudicatario;**

**Risposta:** Si conferma.

**18) Domanda:** L'Agenzia, con riferimento alla posizione penale propria di ciascuno, è legittimata a richiedere di rendere apposite autocertificazioni solo ove sussista espressa prescrizione normativa o regolamentare e con riferimento alle fattispecie penali strettamente connesse alle mansioni che saranno svolte dal lavoratore e al contesto professionale in cui si troverà ad operare. **Si chiede conferma dell'applicazione della normativa;**

**Risposta:** Si conferma.

**19) Domanda:** Art.13 CAPITOLATO – Art.14 c.7 - Art. 16 SCHEMA CONTRATTO La responsabilità civile in tali fattispecie di affidamento è, ex lege, prevista in capo al solo Utilizzatore per quanto concerne i danni arrecati a terzi dal lavoratore somministrato nell'esercizio delle sue mansioni, intendendosi per terzo qualsiasi soggetto diverso dal lavoratore medesimo (art. 35, comma 7, d.lgs. n. 81/2015); L'Agenzia potrà rispondere esclusivamente in caso di fatti diretti e accertati e ad esso imputabili a titolo di dolo o colpa commessi durante l'espletamento delle attività oggetto dell'appalto e non potrà operare alcuna manleva per conseguenze derivanti dall'applicazione di normativa e prescrizioni a carico dell'utilizzatore; L'Agenzia non entra in contatto con utenti e/o terzi poiché non gestisce il servizio (che rimane in capo all'utilizzatore) ma fornisce lavoratori che per tutta la durata della missione svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo di quest'ultimo. Con riferimento alla polizza RCT/O si precisa che le stazioni appaltanti non possono procedere con una distribuzione degli oneri risarcitori differente da quella prevista dal legislatore per il contratto di somministrazione e, di

conseguenza, non possono richiedere alle APL la stipula di polizze assicurative con coperture diverse e/o più ampie(cfr. Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007); **Si chiede pertanto di accettare quelle già attive, ferma la responsabilità verso terzi in capo all'utilizzatore (Art. 35 c.7 Dlgs 81/15);**

**Risposta:** Si rinvia alla risposta al quesito n.10.

**20) Domanda:** Art.9 c.1 SCHEMA CONTRATTO Con riferimento agli obblighi dell'affidatario si segnala che i lavoratori somministrati, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore che non potrà essere sollevato dalle relative responsabilità; lo stesso si obbliga a comunicare all'Agenzia i trattamenti normativi e retributivi in favore dei somministrati, **si chiede pertanto conferma che troverà in ogni caso applicazione il principio di responsabilità solidale del fornitore e del committente di cui all'art. 35 c.2 Dlgs 81/1.** Si precisa altresì che l'utilizzatore dovrà osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti" (art. 35 comma 4 del D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii), garantendo, ai sensi di legge, "condizioni di base di lavoro e d'occupazione" (art.2 comma a-ter, D.lgs. 276/2003 ss.mm.ii; art.35 comma 1 D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii) equipollenti tra i propri lavoratori diretti e i lavoratori somministrati adibiti alla medesime mansioni, avrà altresì cura di assolvere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento del personale somministrato;

**Risposta:** Si conferma.

**21) Domanda:** Art.14 c.5 – Art. 17 c.9 e c.10 – Art. 23 – Art. 24 – Art.25 SCHEMA CONTRATTO **Si chiede in caso di sospensione/ risoluzione/recesso/conclusione anticipata del rapporto contrattuale per cause differenti dalla giusta causa di voler garantire – 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 (art. 45 CCNL Agenzie per il lavoro) e, dunque, 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 (art 33 c. 2 D. Lgs. 81/15);**

**Risposta:** Si conferma.

**22) Domanda:** Art.33 SCHEMA CONTRATTO **Si chiede a quanto ammontano le spese contrattuali a carico dell'aggiudicatario.**

**Risposta:** Si rimanda all' Allegato I.4 Imposta di bollo relativa alla stipulazione del contratto (Articolo 18, comma 10 del Codice degli Appalti).

**23) Domanda:** Art.19 c.8 SCHEMA CONTRATTO **Si chiede di specificare che cosa intende l'ente con "cadenza diversa da quella mensile" considerato che l'Agenzia è obbligata a retribuire i lavoratori con cadenza mensile (art. 30 C.15 CCNL AGENZIE PER IL LAVORO).**

**Risposta:** Il riferimento riguarda la remota necessità di ricevere in anticipo per fini rendicontativi la fatturazione del personale somministrato cessato in corso di mese, senza attendere l'ordinaria cadenza mensile.

**24) Domanda:** In tema di responsabilità, **si chiede conferma che tali disposizioni non troveranno applicazione per i lavoratori somministrati e che le uniche responsabilità addebitabili all'Agenzia siano quelle riconducibili ai danni causati dai lavoratori diretti.** Circa i somministrati, infatti, si precisa che ai sensi dell'art. 35, comma 7 d. Lgs. 81/2015 "L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni." Si precisa altresì che in considerazione del

fatto che il lavoratore somministrato agisce sotto il diretto controllo dell'azienda utilizzatrice e, pertanto, alcun danno potrà essere addebitato al contraente aggiudicatario. **Si chiede quindi conferma che eventuali responsabilità civile dell'agenzia aggiudicataria, si riferisca solo ed esclusivamente ad eventuali danni direttamente imputabili ai dipendenti diretti dell'aggiudicatario e non anche a quelli causati dai lavori somministrati, come da normativa vigente.**

**Risposta: Si conferma**

**25) Domanda: si chiede di chiarire se per "strutture scolastiche - educative" si intendono istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado.**

**Risposta: Si confermano tutte "strutture scolastiche - educative" quelle nelle quali trovano impiego uno o più dei profili professionali declinati nell'Allegato A del Capitolato speciale d'appalto.**

**26) Domanda: si richiedono i seguenti chiarimenti:**

**1. Gestione periodi di inattività scolastica Trattandosi prevalentemente di personale docente, si chiede di chiarire come verranno gestiti i contratti durante i lunghi periodi di inattività legati al calendario scolastico (es. vacanze natalizie e pasquali). I contratti verranno sospesi o interrotti? **Qualora non dovessero interrompersi, i lavoratori dovranno utilizzare le ferie accantonate? Come ci si dovrà comportare nel caso in cui i lavoratori non abbiano maturato un numero di ferie sufficiente a coprire l'intero periodo di chiusura?****

**Risposta: i contratti avranno una durata coincidente con l'anno scolastico. Nei periodi di sospensione delle lezioni (per esempio vacanze natalizie e pasquali) le sedi operative di AFOL Metropolitana rimangono aperte (fatta eccezione per i soli giorni delle festività infrasettimanali). Pertanto i lavoratori somministrati che non avessero maturato ferie possono svolgere regolarmente l'attività lavorativa.**

**2. Rimborsabilità permessi CCNL Funzioni Locali. Considerato che gli artt. 31 e 32 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024 assegnano diverse ore di permesso a semplice richiesta (es. concorsi, motivi familiari, studio, ecc.), si chiede conferma che questa tipologia di permessi, una volta regolarmente autorizzati dall'Ente, sia rimborsabile al costo (a piè di lista) all'Agenzia.**

**Risposta: Si rinvia alla risposta quesito 4.**

**3. Dati statistici sulle assenze (Tassi di assenteismo) Per poter ponderare correttamente il rischio d'impresa, si chiede cortesemente di pubblicare le percentuali medie di assenza in termini di incidenza sulle ore o sulle settimane medie di contratto (ad es. 2 settimane di ferie su 44 settimane di contratto = incidenza del 4,55%) relativamente alle seguenti specifiche causali:**

**Ferie ed ex festività godute;**

**Permessi conto azienda (concorsi, motivi familiari, studio, ecc.);**

**Permessi conto istituto (Legge 104, donazioni sangue, ecc.);**

**Malattia (giorni di carenza per i primi 3 giorni, con costo a totale carico agenzia);**

**Malattia (dal 4° giorno in avanti, a parziale integrazione INPS).**

**Risposta: Dettaglio non disponibile. Si rimanda alla risposta del quesito 6.**

**27) Domanda: Nell'ottica di formulare una più corretta offerta economica e in ottemperanza a quanto stabilito dall'art.41 D. lgs. N.36/2023, si richiede a Codesta Stazione Appaltante di fornire i dati relativi all'assenteismo dei lavoratori somministrati. Come evidenziato anche dalla recente giurisprudenza,**

l'incidenza dell'assenteismo deve essere considerata dall'agenzia di somministrazione al momento della formulazione dell'offerta e, per tale ragione, il futuro concorrente deve essere messo in condizione di conoscere lo storico delle assenze prodottesi presso la SA in epoca antecedente al Capitolato.

**Risposta:** Si rinvia alla risposta al quesito n.6

**28) Domanda:** Si chiede conferma, che le ulteriori assenze non previste nel costo del lavoro (permessi, malattia, infortuni) verranno rimborsate al COSTO in considerazione della previsione di cui all'art. 33, comma 2 D. Lgs. 81/15 in forza del quale l'utilizzatore è tenuto a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori considerato il rapporto triangolare e la responsabilità solidale riferita alla disciplina della somministrazione di lavoro, **si chiede, dunque, conferma che le ore di assenza la cui retribuzione è regolarmente prevista dalla contrattazione collettiva e dalla normativa del lavoro, considerato che se presenti nei cedolini paga devono essere regolarmente rendicontate in fattura ai fini di procedere al relativo assoggettamento irap, possano essere saldate al costo senza applicazione del margine di agenzia.**

**Risposta:** Si rinvia alla risposta al quesito n.4

**29) Domanda:** Nel momento in cui un lavoratore somministrato gode dei giorni di ferie maturati, accade che sulle ore usufruite non maturano ratei di retribuzione che non è compresa all'interno dei costi del lavoro indicati. Occorre considerare che i lavoratori somministrati percepiscono una retribuzione oraria e non mensilizzata così accade per i lavoratori diretti, pertanto occorre operare per legge una giusta di trattamento. Di conseguenza, gestendo economicamente il lavoratore solo sulle ore, affinché possa maturare i giorni a godere e liquidare le ferie/premessi spettanti, per compensare la differenza è necessario fatturare tali ferie di maturazione e dei ratei goduti. Inoltre, trattandosi a tutti gli effetti di costo del lavoro, specifica che i suddetti ratei non possono essere coperti dal margine di agenzia (anche in virtù del differente campo di applicazione delle imposte, ossia IVA su margine e IRAP su costo del lavoro). Alla luce di quanto esposto **si chiede di confermare che i suddetti ratei potranno essere oggetto di fatturazione ad evento a costo (senza applicazione del margine).**

**Risposta:** Si rinvia alla risposta al quesito n.12.

**30) Domanda:** Si chiede di specificare se l'attività lavorativa debba essere svolta su cinque (5) oppure su sei (6) giorni settimanali;

**Risposta:** Su cinque (5) giorni settimanali

**31) Domanda:** Con riferimento alla relazione tecnica, **si chiede se sia ammessa la possibilità di allegare i curriculum vitae e percorsi formativi e se tali documenti, unitamente all'indice e alla copertina, siano esclusi dal computo del numero massimo di pagine previsto per l'elaborato;**

**Risposta:** Si conferma

**32) Domanda:** In riferimento al requisito di capacità tecnica e professionale, e in particolare alla locuzione "strutture scolastiche-educative" ivi contenuta, **si chiede di confermare che tale definizione debba intendersi in senso ampio, ricomprendendo anche gli asili nido, in quanto strutture destinate all'educazione e alla cura della persona in età evolutiva, affini per natura, utenza e tipologia di servizio alle strutture scolastiche in senso stretto;**

**Risposta:** Si rimanda alla risposta del quesito n.25

**33) Domanda:** Pur non trovando applicazione la clausola sociale, si chiede alla Stazione Appaltante di indicare se sia già previsto un numero minimo di risorse umane da destinare all'esecuzione del contratto.

**Risposta:** Ad inizio anno scolastico 2026-2027 si prevede l'attivazione di almeno 60 contratti di somministrazione.

Il Responsabile Unico del Progetto  
Dott. Massimo Maraniello