

**PROCEDURA NEGOZIATA PER L’AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO  
TEMPORANEO RELATIVO A DIVERSE FIGURE PROFESSIONALI DA IMPIEGARE NEL CNR-INM – DURATA 24  
MESI**

**C.I.G.: 896308293F – CPV 79620000-6- CUI 80054330586202100370 RDO 2896028**

**RICHIESTA CHIARIMENTI**

**QUESITO N.1**

1. In riferimento all’art. 4 delle condizioni particolari, si chiede di confermare che le festività infrasettimanali usufruite dai lavoratori saranno fatturate separatamente al verificarsi dell’evento.
2. In riferimento all’allegato A Scheda Tecnica, si chiede di integrare con l’indicazione dei totali costi orari, con divisore mensile per APL di 156 (36 ore settimanali per 52 settimane diviso 12 mesi), ai quali applicare il moltiplicatore offerto e con l’indicazione delle rispettive voci analitiche orarie quali: stipendio orario, elemento perequativo, indennità annuale, indennità mensile, Indennità Vacanza Contrattuale, rateo tredicesima, rateo ferie/ex festività/ROL, Rateo TFR, contribuzione INPS al 30,08%, premio INAIL orario, Formatemp, Ebitemp, permessi sindacali e trattenuta su TFR del 0,50%; la richiesta nasce dall’esigenza di rendere paritaria la base alla quale applicare l’offerta per tutti gli Operatori Economici.
3. Si chiede di indicare, nel rispetto della clausola sociale e della continuità lavorativa del personale in somministrazione, il n. di lavoratori attualmente attivi, il rispettivo livello, la data di inizio missione, l’avvenuta formazione in materia di sicurezza generale, il/i Fornitore/i Uscente/i e il tasso di assenteismo riscontrato escludendo assenze per ferie/ex festività/ROL/festività infrasettimanali.
4. In riferimento all’Art. 10.1 Criteri di valutazione dell’offerta tecnica delle condizioni particolari, si chiede di specificare più dettagliatamente il punto 3 “Sistema di gestione dei casi di eventuale rinuncia alla prestazione da parte del lavoratore somministrato”.

**RISPOSTA N.1**

1. Come indicato nel bando, è sufficiente una sola fattura che riporti, distintamente,
  - *parte di compenso per il servizio prestato, sulla quale verrà applicata l’IVA;*
  - *parte relativa al costo del lavoro sulla quale non deve essere applicata l’IVA;*
  - *parte relativa al costo del buono pasto erogato dall’Agenzia al dipendente sul quale non si riconosce la commissione di Agenzia e non sul quale deve essere applicata l’IVA.*

Per la parte relativa al costo del lavoro dovranno essere forniti in allegato alla fattura i dettagli delle varie voci (es. Ordinario, Straordinario, Indennità Sede Disagiata, Festività Goduta, Buono pasto, ecc.). Si conferma che eventuali festività infrasettimanali andranno **retribuite come ore ordinarie**.

2. Si fornisce in allegato (**Tabella-Costo-Orario**) la suddivisione di dettaglio. **Questo Allegato SOSTITUISCE l’Allegato A Scheda Tecnica.**
3. Non è prevista l’applicazione della clausola sociale.
4. Verrà valutata l’organizzazione dell’Operatore economico in termini di: disponibilità di un database con possibili candidati, dimensione (numerosità) e livello di dettaglio del database in termini di

competenze dei potenziali candidati, disponibilità nel database di profili professionali richiesti dal presente bando.

## QUESITO N.2

1. Con riferimento alla formazione in materia di salute e sicurezza, si chiede conferma che l'unica formazione in materia salute e sicurezza in capo all'Agenzia è quella generale e che la formazione specifica e l'addestramento saranno effettuati da codesta Spett.le Amministrazione. Infatti, ai sensi dell'art. 34, comma 3 d. lgs. 81/15, Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ed ai sensi dell'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/15 L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui e' tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti. A ciò si aggiunga che, in considerazione del livello di specificità delle mansioni e della responsabilità in capo all'Utilizzatore su tutti gli obblighi in materia di salute e sicurezza nei confronti dei lavoratori (diretti e) somministrati, i contenuti della formazione specifica e di eventuali addestramenti dovranno essere omogenei per tutti e ciò potrà essere garantito al meglio esclusivamente dal Datore di Lavoro/Utilizzatore dei lavoratori in somministrazione. Stesse valutazioni anche circa l'addestramento che, ai sensi del combinato disposto degli artt. 35, comma 4 e art. 34, comma 3 del d.lgs 81/2015 e art. 37 co. 5 D.lgs. n. 81/08 «viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro». Infatti, l'addestramento è definito dallo stesso d.lgs 81/08 (art 2, comma 1, lett. cc) il complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale e le procedure di lavoro; pertanto, deve essere eseguito da personale esperto circa i luoghi ove i lavoratori somministrati eseguiranno la propria prestazione. Pertanto si chiede conferma che l'unica formazione in materia salute e sicurezza in capo all'aggiudicatario è la formazione generale restando in capo a codesta Spett.le Amministrazione l'addestramento e la formazione specifica ed ogni altro onere informativo e formativo.
2. in tema di sostituzioni si chiede conferma che la sostituzione del lavoratore sarà possibile nel corso del periodo di prova ovvero per giusta causa di recesso: l'eventuale richiesta di sostituzione al di fuori di tali ipotesi non potrà comportare l'automatica risoluzione del contratto e non solleverà l'Amministrazione Aggiudicatrice dall'obbligo di rimborsare al contraente aggiudicatario quanto sostenuto per il singolo contratto di prestazione di lavoro in essere e fino alla naturale scadenza, in quanto dovute per legge e per contratto collettivo applicato (art. 45 CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro).

## RISPOSTA N.2

1. Si conferma che la formazione base in materia di salute e sicurezza spetta all'Agenzia, quella specifica e l'addestramento spettano all'utilizzatore.
2. Si conferma che la sostituzione del lavoratore sarà possibile nel corso del periodo di prova ovvero per giusta causa di recesso.

## QUESITO N.3

Sulla base dell'art. 31 del CCNL per la Categoria Agenzie per il Lavoro c.d. clausola sociale, si chiede cortesemente di conoscere:

1. Numero di lavoratori oggi attivi con contratto di somministrazione;
2. L'inquadramento di tali lavoratori, con evidenza dei profili professionali e delle mansioni;
3. Tipologia contrattuale (tempo deter. o indeter.);

4. La durata media delle missioni attivate in somministrazione negli ultimi 36 mesi;
5. La conferma che tale personale sia già formato ed istruito ai sensi del D.lgs. 81/2008 oltre che idoneo alla mansione
6. L'attuale fornitore

### RISPOSTA N.3

Non è prevista l'applicazione della clausola sociale.

### QUESITO N.4

1. chiediamo conferma che alla relazione tecnica, non potranno essere allegati slide - cv - grafici - ecc, in aggiunta alle 20 pagine previste dall'allegato 1.
2. In merito alle festività infrasettimanali e domenicali, chiediamo se potranno essere fatturate separatamente o al pari della stessa tariffa delle ore ordinarie, oppure al solo costo del lavoro, in quanto non essendo certo il numero di lavoratori da somministrare (soprattutto per i Collaboratori Tecnici di Ricerca, che possono variare da 1 a 3), l'incidenza del costo delle stesse sulla fee d'agenzia potrebbe essere più elevata del dovuto e quindi rappresentare un costo più alto per la stazione appaltante.
3. chiediamo conferma che le risorse, non verranno assunte per interi 24 mesi a 36 ore settimanali, poiché i totali delle ore riportati a pag. 25, sono inferiori.
4. vorremmo anche sapere se fosse prevista l'applicazione della clausola sociale e, in caso di risposta affermativa, conoscere il numero di risorse attualmente somministrate suddivise per mansione e livello, nonché l'agenzia per il lavoro con la quale il Consiglio collabora.

### RISPOSTA N.4

1. Si conferma che tutta la documentazione dovrà essere fornita all'interno delle 20 pagine, come previsto nell'allegato 1.
2. Come indicato nel bando, è sufficiente una sola fattura che riporti, distintamente,
  - *parte di compenso per il servizio prestato, sulla quale verrà applicata l'IVA;*
  - *parte relativa al costo del lavoro sulla quale non deve essere applicata l'IVA;*
  - *parte relativa al costo del buono pasto erogato dall'Agenzia al dipendente sul quale non si riconosce la commissione di Agenzia e non sul quale deve essere applicata l'IVA.*

Per la parte relativa al costo del lavoro dovranno essere forniti in allegato alla fattura i dettagli delle varie voci (es. Ordinario, Straordinario, Indennità Sede Disagiata, Festività Goduta, Buono pasto, ecc.). Si conferma che eventuali festività infrasettimanali andranno **retribuite come ore ordinarie**.

3. I totali riportati nella tabella a pagina 25 si riferiscono alle sole ore lavorate, ovvero le 1872 ore annue (36x52) a cui vengono sottratte le ore di ferie annuali (187,20) le ore di ex festività per anno (28,80) e le ore di permesso retribuito (18,00) per un totale di 1638 ore lavorate annue. I dati riportati in tabella sono quindi scalati proporzionalmente in base al numero di mesi, per cui 24 mesi corrispondono a 3276 ore, e 10 mesi corrispondono a 1365.
4. Non è prevista la clausola sociale.

#### **QUESITO N.5**

In merito al modello Dichiarazione imposta di bollo, chiediamo se, possiamo allegare direttamente l'attestazione di assolvimento, con allegata marca da bollo da € 16,00, anche perché non si tratta di un contratto di vendita, bensì di fornitura del servizio di somministrazione.

#### **RISPOSTA N.5**

In merito all'assolvimento dell'imposta di bollo questa dovrà essere assolta nel momento della fase di stipula del contratto ai sensi della Risoluzione ADE n° 96/2013. Il pagamento può essere effettuato o tramite marca da bollo o tramite pagamento del modello F23 oppure con assolvimento del bollo virtuale.

#### **QUESITO N.6**

1. conferma che non sia necessaria la garanzia provvisoria per la partecipazione alla presente procedura;
2. che l'assolvimento dell'imposta di bollo sia da assolvere da parte dell'aggiudicatario del contratto e non dal partecipante;
3. Se, in caso di effettivo assolvimento dell'imposta di bollo, sia possibile attraverso bollo virtuale, mediante dichiarazione di assolvimento di cui all'art. 15 del DPR 642/1972 e S.M.

#### **RISPOSTA N.6**

1. Si conferma che non è richiesta garanzia provvisoria.
2. Si conferma che l'assolvimento dell'imposta di bollo è a carico dell'aggiudicatario.
3. È possibile assolvere all'imposta di bollo attraverso bollo virtuale mediante dichiarazione di assolvimento di cui all'art. 15 del DPR 642/1972 e S.M.

#### **QUESITO N.7**

L'aggiudicatario per le fatture correttamente emesse può chiedere il pagamento a 30 gg ricevimento fattura (come correttamente riportato nel RDO) o come riportato dall'allegato 1 Il pagamento, a mezzo bonifico bancario, sarà effettuato a 30 giorni dalla data di ricezione della fattura fine mese?

#### **RISPOSTA N.7**

Si conferma che il pagamento della fattura sarà effettuato a 30 gg ricevimento fattura come correttamente indicato nella RDO, come erroneamente riportato nell'allegato 1.

#### **QUESITO N.8**

Spett.le Ente, con riferimento alla presente procedura inviamo la seguente richiesta di chiarimenti:

#### **CONDIZIONI PARTICOLARI RDO**

1. Art. 5 Segnaliamo che nel caso in cui si verifichi l'ipotesi di risoluzione/recesso, conclusione anticipata/sospensione 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.

2. Art.11.6 Nel rispetto dell'art. 77 del R.D. 827/24 chiediamo che la stazione appaltante, in caso di parità di punteggio complessivo, proceda in ogni caso al sorteggio per l'affidamento del servizio.
3. Art.13.5 Non potendo sottoporre il Contratto di lavoro a condizione risolutiva, nel caso in cui si verifichi l'ipotesi di risoluzione/recesso a causa di mutamenti organizzativi o per altre cause che non dipendono dall'Agenzia o dal 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.
4. Art.16.1.3L'interruzione per causa di forza maggiore non dipende dall'agenzia o dal lavoratore pertanto permane in capo a quest'ultimo il diritto alla retribuzione fino al termine del contratto; 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.
5. Art.16.1.4 Chiediamo conferma che prima di applicare le eventuali penali verrà effettuato il contraddittorio tra le parti.
6. Art.16.1.9 Chiediamo l'eventuale sospensione dei pagamenti solo per la parte oggetto di contestazione.

#### **RISPOSTA N.8**

1. Si conferma che la sostituzione del lavoratore sarà possibile nel corso del periodo di prova ovvero per giusta causa di recesso. Negli altri casi la Stazione Appaltante rimborserà all'Agenzia i costi sostenuti fino alla naturale scadenza del contratto.
2. Come riportato nel punto 11.6 dell'Allegato 1, nel caso in cui le offerte di due o più concorrenti ottengano lo stesso punteggio complessivo e gli stessi punteggi parziali per il prezzo e per l'offerta tecnica, si procederà mediante sorteggio in seduta pubblica, le cui modalità saranno successivamente definite dall'Amministrazione.
3. Si conferma, ad eccezione dei casi in cui il lavoratore somministrato dovesse vincere un concorso e prendere servizio presso la Stazione Appaltante, nel qual caso viene meno la necessità.
4. Si conferma che la sostituzione del lavoratore sarà possibile nel corso del periodo di prova ovvero per giusta causa di recesso. Negli altri casi la Stazione Appaltante rimborserà all'Agenzia i costi sostenuti fino alla naturale scadenza del contratto.
5. Si conferma che prima dell'applicazione di eventuali penali avverrà il contraddittorio tra le parti.
6. L'eventuale sospensione dei pagamenti potrà riguardare la sola parte oggetto di contestazione o anche altre parti in base alla gravità della situazione.

#### **QUESITO N.9**

1. In relazione alla tabella Allegato A scheda tecnica si chiede conferma che nelle voci stipendiali non siano da considerare indennità di ente annuale, mensile e quota prevista di retribuzione accessoria.
2. Si chiede inoltre conferma che nell'offerta economica si debba indicare un moltiplicatore maggiore di 1 per esprimere ricarico di agenzia e non una % come previsto a pag 15 documenti di gara.

3. Si chiedono chiarimenti circa i valori che saranno inseriti nella formula per l'attribuzione dei punteggi economici pag. 18 doc di gara.
4. Si parla di ribassi quando noi andiamo invece a proporre un ricarico di agenzia inferiore all'11%.

#### RISPOSTA N.9

1. L'Allegato A, Scheda Tecnica, è stato **SOSTITUITO** con la nuova tabella fornita in allegato (**Tabella-Costo-Orario**) in cui è riportato il dettaglio del calcolo del costo orario. Le voci stipendiali legate all'indennità di Ente Annuale e Mensile entrano a far parte del costo orario ma non del rateo associato alla tredicesima, mentre l'indennità di Ente annuale contribuisce al rateo TFR.
2. Si conferma che l'offerta economica dovrà essere presentata nella forma di **moltiplicatore maggiore di 1** per esprimere il ricarico di agenzia. Il dato dovrà essere fornito con **3 decimali** (es. ricarico 10% corrisponde a moltiplicatore 1.100).
3. Al fine di chiarire il processo di normalizzazione dei punteggi sul singolo criterio e la formulazione del punteggio finale, si riporta di seguito un esempio esplicativo.

Criterio	Punteggio Massimo Criterio	Valutazione OE1	Valutazione OE2	Valutazione OE1 Normalizzata	Valutazione OE2 Normalizzata
1	25	5	10	$25 \cdot 5 / 10 = 12,50$	$25 \cdot 10 / 10 = 25,00$
2	25	15	10	$25 \cdot 15 / 15 = 25,00$	$25 \cdot 10 / 15 = 16,67$
3	10	8	10	$10 \cdot 8 / 10 = 8,00$	$10 \cdot 10 / 10 = 10,00$
4	10	8	6	$10 \cdot 8 / 8 = 10$	$10 \cdot 6 / 8 = 7,50$
Totale	70	36	36	55,50	59,17

4. Sì, corretto. Il ribasso è rispetto all'11% ma, **più precisamente**, rispetto al moltiplicatore corrispondente 1.110.

#### QUESITO N.10

Nell'Allegato 1 viene riportato "Il CNR-INM corrisponderà all'Agenzia, per ogni ora di lavoro effettuata dal prestatore di lavoro, il costo del lavoro determinato come da allegato al presente documento .."Ma i Costi del Lavoro riportati nella scheda tecnica non comprendono ad esempio il carico contributivo, Assicurativo etc... che fanno parte integrante del suddetto Costo. Si chiede quindi conferma che tutti i costi del lavoro che andranno sostenuti durante l'esecuzione del servizio quali, Contributi INPS, Forma.temp, Ebitemp, tasso INAIL, Rateo Ferie, Rateo Ex Festività, Rateo TFR, saranno compresi nel Costo del Lavoro a cui sarà applicato Il Moltiplicatore Offerto in fase di gara.

## RISPOSTA N.10

Al fine di evitare fraintendimenti o disuniformità nella valutazione dei costi, viene fornita in allegato (**Tabella-Costo-Orario**) una suddivisione dettagliata delle varie voci di costo. **Questo allegato SOSTITUISCE l'Allegato A Scheda Tecnica.**

Il moltiplicatore di agenzia si applica su tutte le voci che contribuiscono al costo del lavoro **tranne che sul buono pasto giornaliero** di importo pari a 7 Euro per tutti i profili.

## QUESITO N.11

1. Art. 16.1.8 Corrispettivo. In ordine alla disposizione secondo la quale L'Aggiudicatario [...] non potrà vantare diritto ad altri compensi, ovvero ad adeguamenti, revisioni o aumenti del corrispettivo indicato nell'offerta per tutta la durata contrattuale si chiede di specificare che verranno fatti salvi eventuali rinnovi del CCNL che incideranno sul costo del lavoro.
2. Art. 14.2. adempimenti dell'agenzia di somministrazione. Si chiede di rettificare la previsione secondo la quale L'Agenzia dovrà provvedere all'immediata sostituzione del personale somministrato che risultasse inidoneo allo svolgimento del servizio assegnato; nonché la disposizione di cui all'art.16.1.3 (Interruzione del rapporto di lavoro e sostituzione dei prestatori di lavoro in somministrazione) secondo cui nel caso di interruzione della prestazione per causa imputabile al lavoratore l'Agenzia dovrà sostituire il lavoratore entro il termine massimo di 10 giorni lavorativi. Invero, la sostituzione di una risorsa e la risoluzione del contratto di lavoro potrà aver luogo solo per mancato superamento del periodo di prova o a seguito di un procedimento disciplinare con licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.
3. Art. 16.1.3 Interruzione del rapporto di lavoro e sostituzione dei prestatori di lavoro in somministrazione. per quanto concerne l'interruzione del rapporto di lavoro per cause di forza maggiore, si chiede di declinare in modo più puntuale i casi di forza maggiore.
4. Per quanto riguarda eventuali pretese risarcitorie vantate verso l'agenzia, si chiede di puntualizzare che, al di fuori dei casi di dolo o colpa grave, le stesse non potranno riguardare danni indiretti o perdite di profitto e comunque non dovranno eccedere (singolarmente o congiuntamente considerate) il valore del corrispettivo previsto a favore dell'ApL.

## RISPOSTA N.11

1. Come indicato al punto 4, pagina 8 dell'Allegato 1 "Il CNR-INM corrisponderà all'Agenzia, per ogni ora di lavoro effettuata dal prestatore di lavoro, il costo del lavoro determinato come da allegato al presente documento (costo che sarà rideterminato, a cura del CNR-INM in caso di rinnovi contrattuali e/o modifiche del trattamento economico), eventuali oneri accessori (es. straordinari, indennità disagiata sede, indennità di turno), il costo del buono pasto giornaliero (ove spettante), e la commissione di agenzia (calcolata come percentuale dei costi del personale, escluso il buono pasto, a prescindere dalla categoria e dalla mansione) sulla quale verrà applicata l'IVA.".

Resta comunque inteso che, come indicato sempre al punto 4, pagina 8, "In caso si modificasse il costo del lavoro per sopravvenuti rinnovi contrattuali, verrà adeguato il solo costo del lavoro, mentre il corrispettivo di agenzia espresso come costo supplementare [e non percentuale] per ogni ora di lavoro somministrato per i diversi profili dovrà rimanere fisso ed invariabile per tutta la durata del contratto."

2. La condizione indicata all'Art. 14.2 si riferisce ai casi in cui il lavoratore somministrato non dovesse superare il periodo di prova o a seguito di un procedimento disciplinare con licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, o, infine, nel caso in cui il lavoratore receda da contratto di lavoro per motivi personali. Si conferma la necessità di provvedere alla sostituzione del lavoratore somministrato secondo quanto riportato all'Art. 16.1.3.
3. Essendo associati ad eventi imprevedibili, le cause di forza maggiore non possono essere note in anticipo ma verranno valutate nel caso in cui si manifestino.
4. Si conferma che non verranno imputati all'Agenzia costi per perdite di profitto o danni, al di fuori dei casi di dolo o colpa grave, che comunque non eccederanno il valore del corrispettivo previsto a favore dell'ApL.