



**A.S.P. LAURA RODRIGUEZ Y LASO DE' BUOI**

*Via Emilia, 36 – 40068 San Lazzaro di Savena (Bologna)*

*Tel. 051/6270172 – fax 051/6270238*

*Codice fiscale: 80007270376 - P.I.02861171201*

---

Protocollo n. 50

Data 10.01.2019

**Oggetto: Chiarimenti in merito alla procedura aperta per la stipula di un accordo quadro per la somministrazione di lavoro temporaneo – CIG. 7710191AE2**

### **Quesiti e risposte**

#### **Chiarimento n.1)**

##### **Quesito**

Art. 4.14

Per quanto concerne la formazione sulle attrezzature segnaliamo che solo l'utilizzatore, essendo proprietario ed in possesso dei predetti strumenti, potrà fornire l'adeguata formazione ai somministrati, e non l'agenzia che ne è estranea. Chiediamo di rivedere l'articolo sul punto.

##### **Risposta.**

Fermi restando gli oneri di cooperazione tra somministratore e utilizzatore la richiesta non è accoglibile ai sensi del comma 4 dell'art. 35 del Dlgs 81/15.

#### **Chiarimento n.2)**

##### **Quesito**

art 4.5

Segnaliamo che nel servizio di somministrazione lavoro non sussistono rischi da interferenza, trattandosi di fornitura di personale sotto la direzione e coordinamento dell'utilizzatore.

##### **Risposta**

Pare esserci un refuso nel richiamo dell'articolo 4.5 anziché 4.15.  
Si precisa che il rischio di interferenza è a carico dell'utilizzatore.

#### **Chiarimento n.3)**

##### **Quesito**

art 4.19 e art 6.2

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari, rientrano in una unitaria attribuzione di oneri, tutti a carico del medesimo medico competente dell'utilizzatore, riconducibili alla generale "sorveglianza sanitaria" di cui all'art. 41 D.Lgs. 81/08 dove:

il comma 2 lett. b definisce appunto la visita medica periodica; il collegato comma 2 bis la visita medica preventiva / preassuntiva.

Tale verifica, pertanto, deve essere posta in essere dalla ASP nel rispetto della normativa vigente (cfr anche art 34 c. 3 D. Lgs 81/15 e art 22 CCNL Agenzie per il lavoro).

In proposito perché l'art.22 CCNL Agenzie per il lavoro, applicato ai lavoratori somministrati, prevede che la "sorveglianza sanitaria resta a carico dell'Utilizzatore", riteniamo che anche la loro visita "preassuntiva" possa pacificamente essere posta a carico dell'Utilizzatore: evidenziamo infatti ancora che la Legge stessa, quando disciplina nell'art. 41 D.Lgs. 81/08 la generica "sorveglianza sanitaria", include anche la visita medica preventiva / preassuntiva (nel comma 2 bis).

### **Risposta**

La normativa citata differenzia in maniera chiara la sorveglianza sanitaria (generale) dalle visite mediche svolte in fase preassuntiva e non prevede quanto dall'impresa ipotizzato descrivendole come fasi procedurali autonome. Altresì, quanto ipotizzato, risulta inconciliabile con la natura dell'appalto stesso escludendosi la possibilità che l'utilizzatore debba essere gravato degli oneri di cui all'art.42 del D.Lgs 81/2008. Pertanto l'ipotesi proposta non è accoglibile.

### **Chiarimento n.4)**

#### **Quesito**

La responsabilità verso terzi è a carico dell'utilizzatore ex art 35 c. 7 D. Lgs. 81/15.

#### **Risposta**

Si conferma quanto previsto dalla norma citata.

### **Chiarimento n.5)**

#### **Quesito**

I costi per la sicurezza in capo all'Agenzia sono quelli propri aziendali non quelli inerenti i somministrati. Si chiede conferma.

#### **Risposta**

Si conferma quanto indicato con particolare riferimento al comma 10 del articolo 95 del Dlgs 50/2016.

### **Chiarimento n.6)**

#### **Quesito**

Chiediamo l'invio dei fogli presenza entro i primi 2 giorni del mese successivo a quello di riferimento per consentire il corretto pagamento dei lavoratori entro il 15.

#### **Risposta**

Richiesta non ammissibile in quanto non avente ad oggetto chiarimenti o informazioni sulla procedura ma modifiche al capitolato.

### **Chiarimento n.7)**

#### **Quesito**

Art 8

In caso di contestazioni chiediamo che venga sospeso il pagamento solo per la parte contestata

#### **Risposta**

Si precisa che tale ipotesi pur non essendo prevista non è nemmeno esclusa.

### **Chiarimento n.8)**

#### **Quesito**

Art 10

Per quanto riguarda la forza maggiore segnaliamo che in caso di suo verificarsi, permane in capo al lavoratore il diritto alla retribuzione fino al termine del contratto, pertanto chiediamo che l'utilizzatore rimborsi almeno il costo del lavoro sostenuto dall'Agenzia (art 32 c. 3 D. Lgs. 81/15).

#### **Risposta**

Quanto richiesto non è ammissibile vista la natura dell'appalto a misura.

### **Chiarimento n.9)**

#### **Quesito**

Art 13

Chiediamo che la penale non sia decurtata dalla parte di fattura costituente rimborso del costo del lavoro

#### **Risposta**

Non accoglibile in quanto la natura della penale è di carattere sanzionatorio e non è correlata, se non formalmente, al sistema di computo del corrispettivo.

### **Chiarimento n.10)**

#### **Quesito**

Art 14

Segnaliamo che in caso di impugnativa ciascuna parte dovrà assumersi i relativi oneri, considerato che l'azione disciplinare viene disposta dietro segnalazione dell'utilizzatore.

#### **Risposta**

Fatti salvi i reciproci doveri di buona fede tra le parti, l'azione disciplinare resta in carico al somministratore e pertanto quanto richiesto non è ammissibile, non potendosi escludere in linea teorica casi rilevanti ai fini disciplinari al di fuori dell'organizzazione dell'utilizzatore.

### **Chiarimento n.11)**

#### **Quesito**

Art 16

Chiediamo di non applicare l'esecuzione in danno poiché la legge garantisce l'utilizzatore con la cauzione definitiva.

#### **Risposta**

Richiesta non ammissibile in quanto non avente ad oggetto chiarimenti o informazioni sulla procedura ma modifiche al capitolato.

### **Chiarimento n.12)**

#### **Quesito**

Si chiede conferma che nel rispetto dell'art. 33 c. 2 D. Lgs.81/15 l'utilizzatore rimborserà all'agenzia tutti gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti, il tutto anche in coordinamento con il principio di responsabilità solidale che investe l'utilizzatore ex art 35 c. 2 citato decreto.

#### **Risposta**

Si conferma che l'appalto di cui trattasi tiene conto di quanto previsto dall'art. 33 c. 2 D. Lgs.81/15

### **Chiarimento n.13)**

#### **Quesito**

art 17

fermo restando che l'Agenzia aggiudicataria si impegnerà a comunicare quanto prima e il più celermente possibile eventuali scioperi di cui dovesse avere notizia per il tramite delle rappresentanze sindacali, per quanto concerne però la prescritta continuità dei servizi, ci preme sottolineare che la sostituzione di personale in sciopero può integrare gli estremi della condotta antisindacale, sanzionabile, ai sensi della Legge 300 del 1970.

Stante, infatti, l'indiscussa rilevanza della presente commessa, ci occorre ribadire che la stessa non ha ad oggetto la concessione di un servizio di pubblica utilità, che rimane sempre e solo in capo alla ASP, ma il diverso istituto della somministrazione di lavoro temporaneo, per cui non si può imporre all'affidatario di eseguire in modo continuo ed ininterrotto la fornitura e di rinunciare, fin d'ora, a qualsiasi eventuale eccezione, anche in considerazione degli impegni gravanti, ex lege, nei confronti dei lavoratori somministrati

#### **Risposta**

Si veda risposta successiva al chiarimento n. 26

### **Chiarimento n.14)**

#### **Quesito**

Art 18

Chiediamo a quanto ammontano le spese

**Risposta**

Le spese saranno comunicate a conclusione della procedura.

**Chiarimento n.15)**

**Quesito**

SCHEMA DI AQ

Art 10

Precisiamo che l'aggiudicataria, nell'ambito della fornitura del servizio di somministrazione, non tratta dati di cui l'ASP è titolare, pertanto riteniamo non debba essere nominata responsabile. L'agenzia, infatti, è Titolare e Responsabile dei dati personali dei propri candidati e dei dipendenti che vengono inviati in missione presso le aziende utilizzatrici delle prestazioni di lavoro.

I soli dati che vengono da Voi conferiti sono quelli strettamente funzionali all'instaurazione ed alla gestione amministrativa e operativa del rapporto commerciale -quali, ad esempio, quelli necessari per la fatturazione-, di cui la scrivente diventa titolare.

Chiediamo pertanto di eliminare la prevista nomina.

**Risposta**

Poiché, a norma del capitolato, la suddetta nomina è finalizzata esclusivamente all'adempimento dell'accordo risulterà inefficace per quanto dal medesimo escluso.

**Chiarimento n.16)**

**Quesito**

Conferma che, in caso di aggiudicazione, ai sensi di quanto previsto all'articolo 11 del CSA, verrà emessa una sola cauzione e non tante cauzioni quanti saranno gli eventuali "utilizzatori". Ne consegue che trattasi di un refuso il riferimento a "ciascun utilizzatore" poiché la Committenza sarà l'unica referente.

**Risposta**

Si conferma che trattasi di refuso, verrà richiesta un'unica cauzione.

**Chiarimento n.17)**

**Quesito**

Conferma che la garanzia provvisoria possa essere presentata in formato digitale P7M registrato su supporto informatico (CD, DVD...) con firme digitali del contraente e del garante nel rispetto delle previsioni di cui al Codice dell'Amministrazione digitale approvato con D.LGS. 82/2005.

**Risposta**

Si conferma tale possibilità.

**Chiarimento n.18)**

### Quesito

Conferma che tutto il personale di cui alla gara in oggetto è turnista a cui non verranno retribuite le festività ma solo le maggiorazioni di turno.

### Risposta

Si precisa che non tutto il personale è turnista.

### Chiarimento n.19)

### Quesito

In caso di riscontro negativo si chiede se le festività saranno fatturate a parte al momento del loro verificarsi.

### Risposta

Per il personale non turnista le festività saranno conteggiate a parte ma inserite nella medesima fattura del mese di riferimento.

### Chiarimento n.20)

### Quesito

#### **Sulla c.d. Clausola Sociale.**

L'art. 31 del CCNL per la Categoria Agenzie per il Lavoro prescrive l'applicazione della c.d. Clausola Sociale, ovvero che in caso di cessazione di appalti pubblici nei quali l'Ente appaltante proceda ad una nuova aggiudicazione ad Agenzia anche diversa dalla precedente, l'Agenzia aggiudicataria è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente con i numeri richiesti dal bando e per tutta la durata dello stesso.

Sulla base di tale obbligo, si chiede cortesemente di conoscere:

- Il **numero** dei lavoratori oggi attivi con contratto di somministrazione,
- L'**inquadramento** di tali lavoratori,
- La **tipologia** contrattuale (contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato) di tali lavoratori,
- In caso di contratto di somministrazione a tempo indeterminato, la **data** di **assunzione** o **trasformazione** (da tempo determinato a tempo indeterminato)
- La **durata media** delle missioni attivate in somministrazione negli ultimi 36 mesi
- La conferma che tale personale sia già **formato ed istruito** ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 oltre che **idoneo alla mansione** e l'attuale fornitore.

Si precisa che vista la vincolatività della clausola sociale, le informazioni appena richieste risultano imprescindibili sia per formulare adeguatamente l'offerta economica, sia per garantire il rispetto del **principio fondamentale** della **par condicio concurrentium** poiché, diversamente, il fornitore attuale godrebbe di un indubbio vantaggio rispetto agli altri partecipanti alla procedura in quanto unico concorrente in possesso di tali informazioni.

### Risposta

Vedasi apposito documento pubblicato sul sito dell'Ente.

## Chiarimento n.21)

### Quesito

#### **Sull'aggiornamento formativo del personale.**

Con riferimento all'aggiornamento continuo del personale richiesto dall'art. 4.2 del Capitolato, premesso che il Fondo Forma Temp non rimborsa il costo del lavoro e l'accreditamento ECM del corso, si chiede cortese conferma che tutte le ore di formazione fruite durante il contratto saranno retribuite al lavoratore e fatturate all'ASP alla tariffa per l'ora ordinaria.

### Risposta

Richiesta non ammissibile in quanto non avente ad oggetto chiarimenti o informazioni sulla procedura ma modifiche al capitolato. Tuttavia la stazione appaltante verificherà l'esistenza di eventuali modifiche all'accordo del 19.4.2012 o eventuale normativa subentrata nel merito.

## Chiarimento n.22)

### Quesito

#### **Sull'idoneità sanitaria.**

Si prende atto dell'obbligo, ex art. 4.19 del Capitolato, in capo all'aggiudicatario di effettuare sul personale prescelto per l'inserimento nelle strutture dell'Utilizzatore i necessari accertamenti sanitari, in via preliminare.

Sul punto vengono in rilievo le seguenti normative inderogabili:

- il CCNL Agenzie per il Lavoro
- il D.Lgs. 81 del 15/06/2015
- il D.Lgs. 81 del 09/04/2008

Ai fini delle visite mediche e sorveglianza sanitaria, **tali testi legislativi inderogabili**, per quanto qui rileva, prevedono che:

- **Art. 22 co.1 CCNL ApL:** *“Si intendono integralmente richiamate le disposizioni del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modificazioni.”.*

- **Art. 22 co. 8 CCNL ApL:** *“La sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice”.*

**Art. 34 co. 3 D.lgs. 81/2015:** *“Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico 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”.*

- **Art. 35 co. 4 D.lgs. 81/2015:** *“L'Utilizzatore osserva 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. 41 co. 2 D.lgs. 81/2008:** *“La sorveglianza sanitaria comprende: a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di contrindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica; b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica; ... e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva”*

- **Art. 41 co. 4 D.lgs. 81/2015:** *“Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono [...] ritenuti necessari dal medico competente [...]”.*

Orbene, essendo quindi i lavoratori somministrati pienamente assimilati nell'organico dell'Utilizzatore ai fini della Sicurezza e Sorveglianza Sanitaria, ed in virtù della

regolamentazione richiamata si segnala che, **il Capitolato prevede delle disposizioni incompatibili e, quindi, illegittime**; ci si riferisce tra le altre a:

- Pagina 5, punto 19) *“Il somministratore è obbligato ad effettuare sul personale prescelto per l’inserimento nelle strutture dell’utilizzatore i necessari accertamenti sanitari, in via preliminare”*.
- Pagina 7, punto 2) *“Sono a carico del somministratore (...) isite mediche ed accertamenti preliminari all’assunzione”*.

Inoltre, la normativa vigente prevede l’obbligo di visite mediche pre-assuntive **solo in caso di servizio in Appalto e non per il servizio di Somministrazione di personale**. Una tale ripartizione di responsabilità tra Agenzia per il Lavoro e Utilizzatore non trova alcun fondamento normativo.

Come anche ribadito dalla sentenza **1571/2018 della III Sez. del Consiglio di Stato**, ciò che differenzia il contratto di appalto dalla somministrazione di lavoro è *“l’esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell’appalto, nonché per l’assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio di impresa e di tutte le responsabilità nei confronti di quelli che restano i suoi lavoratori, o comunque nei confronti di quelli posti sotto la sua direzione e controllo. Conseguentemente, nella somministrazione di personale “non vi è traccia di una qualche attività di organizzazione di mezzi e di attrezzature destinate all’esecuzione del servizio, dovendo l’aggiudicatario limitarsi a “fornire” lavoratori”*. In altre parole, non potendosi configurare un appalto per la gara de qua, **non vi è trasferimento di alcun obbligo né onere ovvero di alcuna responsabilità in capo all’Agenzia**, la quale dovrà *“limitarsi”* a fornire la manodopera secondo le direttive dell’Utilizzatore. **L’Agenzia per il lavoro potrà, eventualmente e qualora ritenuto opportuno, assolvere solo compiti meramente operativi nella gestione organizzativa delle visite mediche (quindi esclusivamente la convocazione del personale).**

**Alla luce di tutto quanto sopra esposto si chiede dunque lo stralcio e si segnala, comunque, la non applicabilità delle disposizioni del Capitolato suindicate.**

#### **Risposta**

Per la risposta al suddetto quesito si faccia riferimento risposta al chiarimento n.3

#### **Chiarimento n.23)**

#### **Quesito**

##### **Sul rischio di interferenze.**

Considerato che il servizio oggetto di gara è la somministrazione di lavoro e non l’appalto, si chiede conferma che tutti i riferimenti al DVR (art. 4.15 del Capitolato) sono da considerarsi refusi.

#### **Risposta**

Per la risposta al suddetto quesito si faccia riferimento alla risposta al chiarimento n.2

#### **Chiarimento n.24)**

#### **Quesito**

##### **Sugli obblighi di condotta.**

Si prende atto di quanto specificato all’art. 12, 3° paragrafo, del Capitolato e si evidenzia che con il contratto di somministrazione e per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell’interesse nonché sotto la direzione e il controllo

dell'utilizzatore, pertanto si chiede conferma che l'Agenzia per il Lavoro dovrà/potrà intervenire esercitando il proprio potere disciplinare solo dietro specifica e dettagliata segnalazione dell'Utilizzatore nel pieno rispetto della normativa vigente, CCNL compreso.

### **Risposta**

Si precisa che quanto previsto all'articolo 12 comma 3 è la mera traduzione di quanto previsto dal D.p.r. 62/2013.

### **Chiarimento n.25)**

#### **Quesito**

##### **Sull'eventuale sciopero del personale.**

Essendo i lavoratori somministrati del tutto equiparati ai dipendenti diretti dell'Utilizzatore, si chiede cortese conferma che in caso di scioperi sarà quest'ultimo a dover precettare eventuali lavoratori somministrati, senza discriminazione, al fine di garantire i servizi minimi di assistenza. Si chiede inoltre conferma che verrà rispettata la normativa vigente, CCNL compreso.

### **Risposta**

Si conferma quanto indicato.

### **Chiarimento n.26)**

#### **Quesito**

##### **Sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.**

A riguardo, considerato che i lavoratori somministrati operano presso luoghi di lavoro propri dell'Utilizzatore che, inoltre, ne dirige e controlla l'operato, si chiede cortese conferma che sarà a carico dell'aggiudicatario solo ed esclusivamente la formazione parte generale, restando a carico dell'Utilizzatore la formazione specifica e l'addestramento, fermo restando che l'eventuale responsabilità connessa agli oneri di informazione, formazione e addestramento in materia di igiene e sicurezza (D. Lgs. 81/2008 e art. 35, co. 4 D. Lgs. 81/2015) debba ricadere in capo all'Utilizzatore.

A riguardo, si segnala comunque sin da ora la disponibilità della scrivente Società ad occuparsi dell'intera pianificazione, organizzazione ed implementazione del percorso formativo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, parte generale e parte specifica, come individuate all'art. 37, comma 1, lett. a) e lett. b) D. Lgs. 81/2008, previsto dall'Accordo Stato-Regioni, fermo restando l'allocazione **degli oneri e delle responsabilità** connesse in capo all'Utilizzatore ai sensi dell'art. 35, co. 4 D. Lgs. 81/2015 così come l'addestramento dei lavoratori rispetto all'uso delle attrezzature di lavoro.

### **Risposta**

Fare riferimento alla risposta al chiarimento n. 1 ed al chiarimento n.21

### **Chiarimento n.27)**

#### **Quesito**

##### **Sulle festività infrasettimanali.**

Si chiede cortese conferma che le festività infrasettimanali godute e non godute, essendo istituito ad evento e quindi non predeterminabili a priori, saranno fatturate a parte.

### **Risposta**

Fare riferimento alla risposta al chiarimento n. 18 e 19

### **Chiarimento n.28)**

#### **Quesito**

##### **Sul tasso Inail.**

Si chiede cortese conferma che il tasso INAIL da considerare per tutte le categorie richieste sia del 14/000 (quattordici per mille) o diversamente si chiede di indicare il tasso INAIL per tutte le figure professionali oggetto di gara.

### **Risposta**

Si precisa che il tasso Inail è differenziato tra personale amministrativo ed il restante personale. Si precisa, che attualmente, il tasso inail per il personale amministrativo è pari al 7/000 (sette per mille).

### **Chiarimento n.29)**

#### **Quesito**

##### **Allegati alla relazione tecnica.**

Si prende atto del numero massimo di facciate consentite per la redazione della relazione tecnica, pari a 10 facciate complessive si chiede se sussista la possibilità di accludere alla predetta relazione tecnica eventuali allegati di approfondimento, ad esempio i curricula vitae delle risorse dedicate alla gestione del servizio richiesto e catalogo dei corsi di formazione, senza che tali allegati vengano conteggiati nel numero massimo di 10 facciate.

### **Risposta**

Si ritiene ammissibile quanto richiesto.

### **Chiarimento n.30)**

#### **Quesito**

##### **Sul Prezzo del servizio**

In merito all'art. 6 del Capitolato, si segnala la sostanziale differenza tra Costo del lavoro e Margine di agenzia.

Per il primo, la normativa vigente (art. 33 D.Lgs. n. 81/2015) prevede il necessario rimborso da parte dell'utilizzatore, vista anche la responsabilità solidale prevista (art. 35 D.Lgs. n. 81/2015).

Il secondo, invece, è l'unica componente soggetta ad Iva.

Ciò premesso, si chiede cortese conferma che il rischio di assenteismo da comprendersi all'interno del margine di agenzia sia esclusivamente quello relativo a Malattia, infortunio, e Maternità; tutte le altre eventuali tipologie di assenza, invece, dovranno essere trattate come costo del lavoro e quindi regolarmente retribuite e fatturate.

### **Risposta**

Richiesta non ammissibile in quanto non avente ad oggetto chiarimenti o informazioni sulla procedura ma modifiche al capitolato.

#### **Chiarimento n.31)**

##### **Quesito**

1-A pag 12 di 18 dite di indicare nell'offerta economica il numero addetti impiegati nell'esecuzione dell'appalto , il costo orario e il costo complessivo esattamente punti BC E D, dobbiamo indicare i costi relativi ai nostri dipendenti o i costi del personale da somministrare?

##### **Risposta**

Vanno indicati i costi relativi ai (vostri) dipendenti e non i costi del personale da somministrare.

#### **Chiarimento n.32)**

##### **Quesito**

2-nell'elaborazione dell'offerta economica il margine che si deve offrire e la relativa percentuale di ribasso deve essere composta da due decimali dopo la virgola?

##### **Risposta**

Si conferma quanto indicato.

#### **Chiarimento n.33)**

##### **Quesito**

3-le festività infrasettimanali cadenti nel periodo di utilizzo del personale somministrato devono essere fatturate a parte al vostro spett. le ente o verranno ricomprese nel costo del lavoro ?

##### **Risposta**

Si faccia riferimento alle faq n. 18 e 19

#### **Chiarimento n.34)**

##### **Quesito**

4-il valore di € 97.363,20 valore di margine presunto per il biennio da come scaturisce €0,60/ora per...?

##### **Risposta**

Il valore scaturisce dalla moltiplicazione del costo orario posto a base di gara per il numero massimo teorico di ore affidabili per il biennio di riferimento, escluse tutte le opzioni.

#### **Chiarimento n.35)**

**Quesito**

Segnaliamo cortesemente che, a seguito dell'approvazione della legge di bilancio, l'elemento perequativo verrà ancora erogato per il triennio 2019-2021 pertanto dovrà essere inserito nel costo base. Chiediamo dunque la rivalutazione della spesa totale.

**Risposta**

La modifica normativa succitata non incide sulla base di gara della procedura, in quanto la stessa è prevista quale costo orario per ogni tipologia di lavoro somministrato, svincolato pertanto dalle diverse retribuzioni effettivamente erogate. Viceversa, per quanto riguarda il valore presunto del lavoro somministrato, la modifica di cui trattasi è ex lege e pertanto, nei successivi atti della procedura, i valori di cui trattasi verranno aggiornati come previsto dalla nuova legge.

**Chiarimento n.36)****Quesito**

Segnaliamo inoltre che nessun elemento del costo del lavoro può essere ricompreso nel margine di agenzia; chiediamo conferma che le festività saranno rifatturate a parte.

**Risposta**

Vedasi risposta alla richiesta di chiarimento n.18 e 19.

---

F.to Il Responsabile del Procedimento  
Dott.ssa Rachele Caputo