

<p>Punto 9 del Bando di gara:</p> <p>Le norme di gara richiedono che "La lettera d'offerta dovrà essere corredata da un deposito cauzionale provvisorio di € 25.000,00 (...) pari all'1% dell'importo stimato del servizio di cui al precedente punto 3, esclusa l'eventuale estensione, nel rispetto di tutto quanto previsto all'art. 75 del D. Lgs. 163/2006". Dato però l'importo complessivo dell'affidamento stabilito in Euro 5.000.000,00, l'importo della cauzione provvisoria, pari al 2%, dovrebbe essere di Euro 100.000,00, ridotto della metà in caso di possesso della certificazione di qualità, e quindi pari, in quest'ultimo caso, all'1% e quindi ad Euro 50.000,00.</p>	<p>L'importo della cauzione, come indicato nel bando, è calcolato escluso l'eventuale rinnovo.</p>
<p>Punto 19 del Bando di gara:</p> <p>Dato l'Obbligo gravante sull'aggiudicatario ex art. 34 comma 35 del D. L. 179/2012, Vi chiediamo di voler indicare l'ammontare delle spese di pubblicazione.</p>	<p>Le spese di pubblicazione ammontano a circa Euro 1.900,00.</p>
<p>Articolo 5.2 del Capitolato Speciale - Obblighi dell'Appaltatore:</p> <p>La disciplina di gara obbliga l'appaltatore a "stipulare apposita polizza assicurativa contro la responsabilità civile per danni arrecati a terzi dai lavoratori somministrati, per un massimale di € 500.000,00". Dal momento che si riferiscono espressamente ai lavoratori somministrati presso la MM SpA e Milanosport S.p.A., le previsioni di gara sembrerebbero ricondurre erroneamente l'attività di somministrazione alla disciplina generale in materia di appalto genuino di cui all'art. 1655 del Codice Civile, ed ignorare del tutto, invece, la particolare e distinta natura contrattuale della somministrazione di lavoro a tempo determinato, dettata dal D. Lgs. 276/2003. L'istituto specifico della somministrazione prevede infatti la stipula di due contratti distinti ma tra loro collegati: il contratto di somministrazione di lavoro, concluso tra somministratore ed utilizzatore, e il contratto di lavoro concluso tra somministratore e lavoratore, caratterizzandosi dunque come fattispecie complessa che prevede il necessario coinvolgimento di tre soggetti, il somministratore,</p>	<p>L'art. 5.2 lett. A) è da intendersi come segue: stipulare idonea copertura RCT/RCO con massimale adeguato per i rischi connessi allo svolgimento del servizio.</p>

I'utilizzatore ed il lavoratore. Tale peculiare rapporto trilaterale si contraddistingue proprio perché l'attività lavorativa viene svolta da un dipendente dell'impresa somministratrice nell'interesse di un altro soggetto che poi ne utilizza la prestazione per soddisfare le proprie esigenze produttive. Il lavoratore, dunque, pur essendo assunto e retribuito dall'impresa somministratrice, svolge la propria attività sotto la direzione ed il controllo del solo utilizzatore. Di conseguenza, per quanto attiene la responsabilità per danni arrecati a terzi dal lavoratore somministrato nell'esercizio delle sue mansioni, intendendosi per terzo qualsiasi soggetto diverso dal lavoratore somministrato, l'articolo 26 del summenzionato D.Lgs. 276, pone espressamente la relativa responsabilità civile in capo al solo utilizzatore In quanto unico soggetto che effettivamente si avvale della prestazione del lavoratore e pertanto quale datore di lavoro sostanziale, in deroga alia disciplina generale di cui all'art. 2043 del c.c. Tutto quanto sopra è stato ulteriormente riconosciuto anche dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007 (articolo 3), la quale, oltre a ribadire tale principio, di conseguenza esclude anche la possibilità di richiedere la stipula di polizze assicurative in capo alle agenzie di somministrazione. In senso conforme si è poi più volte espressa anche la stessa Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici, da ultimo nella Deliberazione n. 100 del 2012. Tali considerazioni trovano un'ulteriore conferma nella stessa ratio giuridica sottesa all'istituto della somministrazione di lavoro a termine, esplicitata nell'art. 29 del Decreto 276 il quale, nel ribadire che si tratta di un istituto giuridico sostanzialmente difforme dal contratto di appalto di cui all'art. 1665 cc, stabilisce espressamente che "...il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per l'assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio

<p>d'impresa". Occorre infine tener presente che la stazione appaltante è comunque garantita, rispetto ad eventuali irregolarità od inadempimenti nell'esecuzione del servizio, dalla prestazione, da parte dell'aggiudicatario, della cauzione definitiva, in conformità a quanto previsto dall'art. 113 del D. Lgs. 163/2006.</p>	
<p>Articolo 8 del Capitolato Speciale - Interruzione del servizio:</p> <p>Li Csa prevede che "La Committente si riserva la facoltà di interrompere il servizio in qualunque momento per giustificati motivi, fatto salvo il preavviso di almeno 30 giorni di calendario consecutivi. In tal caso all'Appaltatore spetterà solo ed esclusivamente la corresponsione relativa all'effettivo servizio prestato fino al momento dell'interruzione". Ferma restando l'indiscussa facoltà di recesso spettante all'Amministrazione, laddove vi siano sopravvenute esigenze di pubblico interesse, chiediamo però che, in caso di esercizio, vengano fatti salvi gli impegni assunti con i lavoratori somministrati, fino alla scadenza prevista dei singoli contratti di lavoro, nel rispetto degli obblighi generali di legge di cui al D.Lgs. 276/2003 e del CCNL delle Agenzie per il Lavoro. Al capoverso successivo, sempre del medesimo articolo 8 del Capitolato, si prevede poi "L'Appaltatore non potrà sospendere il servizio fornito per decisione unilaterale, neppure nel caso in cui siano in atto controversie con la Committente. Qualora ciò avvenga la Committente procederà alla risoluzione del contratto per colpa, con incameramento della cauzione definitiva, fatta salva la facoltà di richiedere all'Appaltatore il ristoro di tutti gli oneri conseguenti e derivanti dalla risoluzione". La presente clausola assumerebbe, però, a ns. avviso, un carattere vessatorio ed illegittimo, tale da porre in una condizione di soggezione il contraente "privato" e da alterare il sinallagma contrattuale, ponendo la stazione appaltante in una posizione di forza. Ferma restando, infatti, l'indiscussa rilevanza della presente commessa, ci preme però sottolineare che la stessa non ha assolutamente ad oggetto la concessione di un servizio di pubblica</p>	<p>Nella denegata ipotesi di interruzione del servizio non sarà concessa la prosecuzione dei rapporti di lavoro fino alla naturale scadenza In ipotesi dovrà essere l'appaltatore ad organizzarsi e inviare il lavoratore presso un altro utilizzatore.</p>

<p>utilità, che rimane sempre e solo in capo a MM S.p.A. e Milanosport S.p.A., ma il ben 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 d'inadempimento nei confronti della committenza, <u>soprattutto se l'inadempimento dovesse riguardare il mancato rispetto della prestazione corrispettiva quale quella del pagamento dei servizi resi.</u></p>	
<p>Articolo 15 del Capitolato Speciale - Oneri contrattuali:</p> <p>Si richiedono le modalità di stipula prescelte nonché l'ammontare stimato delle spese contrattuali, così da poterne correttamente tener conto in sede di formulazione dell'offerta.</p>	<p>L'affidamento avverrà tramite lettera di affidamento, con valore di scrittura privata, in quanto non è prevista la stipula in forma pubblico amministrativa.</p>
<p>Articolo 18 dal Capitolato Speciale - Manleva azioni legali da parte del personale somministrato:</p> <p>La previsione in questione prevede che l'impegno per l'appaltatore di " (...) manlevare e/o tenere indenne la Committente da qualsiasi pretesa e/o istanza e/o azione intrapresa contro la stessa dal personale somministrato e da qualsivoglia conseguenza dannosa e/o risarcitoria susseguente. In particolare manleva la Committente da eventuali soccombenze in giudizi, instaurati dal personale somministrato, atti ad accertare illegittimità del contratto di somministrazione, o di lavoro, sottoscritti e/o rivolti ad ottenere il riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato in capo all'utilizzatore. L'appaltatore si impegna a rispondere, e a manlevare la Committente, sino al concorrere massimo dei danni pecuniari dalla stessa subiti per ciascuna eventuale soccombenza giudiziale. La medesima garanzia è estesa anche ad eventuali azioni intraprese dagli enti previdenziali ed assicurativi. L'appaltatore autorizza la Committente, laddove si verificassero contenziosi con il personale somministrato per le ragioni suseinte, a chiamare in giudizio lo stesso Appaltatore per ottenere da esso manleva. I costi pattuiti, pertanto, per la somministrazione di</p>	<p>Con riferimento ai rilievi da Voi sollevati circa la clausola di manleva in oggetto, sottolineiamo che il Capitolato Speciale prevede come specifica disposizione contrattuale l'obbligo del somministratore di lavoro di svolgere anche attività di consulenza a favore dell'utilizzatore. Infatti l'art. 1, paragrafo 2 del Capitolato prevede espressamente che: "L'appaltatore ha, altresì ad oggetto, l'attività di consulenza (nei settori di esclusiva competenza delle professioni protette, l'appaltatore si avvarrà a proprie spese e cura, di professionisti di fiducia) rivolta alla verifica delle casistiche e dei limiti in cui sia consentito ricorrere legittimamente alla somministrazione di lavoro, per ciascun tipo di C.C.N.L. applicato". La manleva trova giustificazione nella presenza di tale specifica obbligazione contrattuale in base alla quale l'appaltatore si impegna alla verifica della casistiche e dei limiti in cui sia consentito un legittimo ricorso alla somministrazione di lavoro. E' pertanto evidente che "eventuali soccombenze in giudizi, instaurati dal personale somministrato, atti ad accertare illegittimità del contratto di somministrazione, o di lavoro, sottoscritti e/o rivolti ad ottenere il riconoscimento del rapporto di</p>

personale devono ritenersi già comprensivi, non solo dell'attività di consulenza fornita dall'appaltatore relativamente al ricorso alla somministrazione di lavoro, ma anche della relativa manleva concordata nella presente clausola." Questa disposizione, nella sua attuale formulazione, sembrerebbe però far erroneo riferimento all'appalto tradizionale o c.d. genuino, disciplinato dall'art. 1665 e ss. del Cod. Civ., e non tener conto della peculiare e distinta natura contrattuale della somministrazione di lavoro temporaneo di cui al D. Lgs. 276/2003. Appare Inoltre assolutamente esorbitante, Illogica ed irrazionale, lì dove il Somministratore non può certamente entrare nel merito di azioni, non di propria competenza, che potrebbero portare il lavoratore ad esercitare l'esercizio di propri inalienabili diritti giuridici, la cui fondatezza viene demandata all'autorità giudiziaria competente. Nè l'Ente può sottrarsi, o farsi manlevare, nel rispetto di norme cogenti specifiche prescritte dalla disciplina di cui al D.Lgs. 276/03. Di conseguenza l'operatore economico non può in alcun caso assumere tale impegno nei confronti dell'Ente utilizzatore, manlevandolo, nei confronti dei lavoratori somministrati, da qualsiasi azione da questi intrapresa in futuro.

lavoro subordinato in capo all'utilizzatore" sarebbero in tal caso da ricollegarsi a specifiche e dirette responsabilità contrattuali gravanti sul somministratore.

Tali responsabilità comprendono anche le possibili pretese avanzate dagli enti previdenziali ed assicurativi in ragione delle conseguenze anche sul piano previdenziale previste ex lege dal D. Lgs 276/2003 in caso di illegittimità del contratto di somministrazione.

<p>Nel Bando è scritto che “il moltiplicatore unico è da applicarsi alle retribuzioni per le qualifiche professionali indicate nel Capitolato Speciale d’Appalto”, che tale moltiplicatore “dovrà essere compreso tra un minimo 1,040 e massimo 1,160” e che il prezzo risultante dovrà comprendere “tutti gli oneri retributivi, stipendio tabellare CCNL, tutti i ratei, ratei ferie, ratei permessi, festività soppresse, festività infrasettimanali, ratei mensilità aggiuntive, ratei trattamento fine rapporto, <...> tutti gli oneri contributivi assistenziali e previdenziali <...> quota assicurativa INAIL, ecc.”. Si chiede di verificare tale richiesta, poiché le sole mensilità aggiuntive assommano al 16,67% della retribuzione oraria, così che i soli ratei di tredicesima e quattordicesima (ove prevista) superano da sé il massimo del coefficiente previsto.</p>	<p>Il moltiplicatore unico non deve comprendere detti costi ma rappresenta un “margine” ulteriore agli stessi, qualsiasi essi siano</p>
<p>I costi dei diversi CCNL indicati nel bando differiscono molto tra loro, prevendendo alcuni la 14^a mensilità, altri solo la 13^a; alcuni (Federcasa, mansioni discontinue) un divisore pari a 195, altri 156 (Regioni ed Autonomie locali); ecc. Potrebbero essere previsti più moltiplicatori, oppure una diversa modalità di individuazione dell’offerta più bassa, quale ad esempio un margine sul costo orario anziché sulla retribuzione oraria?</p>	<p>Il moltiplicatore unico deve essere unico e va applicato ai differenti costi in ragione dei vari CCNL applicabili.</p>
<p>Infine, sempre in relazione al moltiplicatore unico, ho notato come i tassi INAIL da applicare siano molto differenti tra loro, spaziando dal 4 al 94%: ciò naturalmente incide moltissimo sull’aleatorietà del calcolo del lavoro e quindi delle proprie offerte da parte delle Agenzie coinvolte, dal momento che non sono specificate eventuali quantità (anche solo proporzionalmente tra loro) secondo le quali le diverse figure professionali potranno essere richieste a seguito dell’aggiudicazione. Qualora non riteneste di individuare un criterio diverso dal moltiplicatore su retribuzione per l’aggiudicazione del servizio, potreste almeno dare un’idea di</p>	<p>Ad oggi, non possiamo dare un’idea di massima delle figure professionali che potrebbero essere fornite in via prevalente.</p>

<p>massima delle figure professionali che potrebbero essere fornite?</p>	
<p>Nel Capitolato, a pagina 3 si prevede che “<i>L’Appalto ha, altresì ad oggetto, l’attività di consulenza (nei settori di esclusiva competenza delle professioni protette, l’appaltatore si avvarrà a proprie spese e cura, di professionisti di fiducia) ecc.</i>”. A cosa si riferiscono i “settori di esclusiva competenza delle professioni protette”?</p>	<p>Intendiamo per professioni protette quelle per il cui esercizio è necessaria l’iscrizione ad un albo professionale (es. avvocati, consulenti del lavoro).</p>
<p>Per partecipare alla gara è necessario presentare anche un’offerta per il Recruiting di profili non manageriali. Per meglio valutare il costo di tali selezioni, si chiede se nell’esperirle è necessario applicare integralmente il Vs. regolamento per il reclutamento del personale disponibile sul Vs. sito, oppure se è richiesta una differente procedura</p>	<p>Le modalità del servizio di recruiting non sono specificate nel bando e verranno di volta in volta concordate tra le parti.</p>
<p>A pag. 9 si prevede che “l’offerta economica dovrà dettagliare (a pena di esclusione) i costi sostenuti dall’Azienda per la sicurezza generale del proprio Personale (formazione, sorveglianza sanitaria, eccetera) il cui valore deve risultare congruo rispetto all’entità ed alle caratteristiche dell’oggetto del presente appalto.” Chiedo se si tratta di un refuso, sia poiché nel Vs. modulo c) “Testo di lettera di offerta” ciò non viene riportato, sia poiché, per la natura intellettuale del servizio di somministrazione, tali costi non vengono normalmente richiesti (né sussistono rischi di natura interferenziale, propri invece dell’appalto genuino).</p>	<p>Per quanto riguarda gli oneri per la sicurezza, al paragrafo 1.3 del Capitolato si dispone che: “Rispetto a detti importi gli oneri per la sicurezza sono quantificati in Euro 0 (zero)”. Pertanto, la specificazione richiesta da parte dell’Appaltatore può essere espressa anche in questi termini.</p>

<p>Al punto 5.2 a) è richiesta una polizza assicurativa che pare in contrasto con il D.Lgs. 276/03, che stabilisce "Art. 26 - Responsabilità civile - Nel caso di somministrazione di lavoro l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni". Lo stesso è ribadito in vari pronunciamenti del Ministero della P.A. Vi chiedo una verifica ed un'eventuale correzione del suddetto articolo.</p>	<p>L'art. 5.2 lett. a) è da intendersi come segue: stipulare idonea copertura RCT/RCO con massimale adeguato per i rischi connessi allo svolgimento del servizio.</p>
<p>Leggo all'art. 7 che sono richieste fatture singole per ogni dipendente. Chiedo se per ciascuna fattura devono essere emesse singole attestazioni di versamenti contributivi ed assistenziali oppure è possibile prepararne due onnicompreensive (una per ciascuna ragione sociale).</p> <p>All'art. 17 – penali, è scritto che verrà comminata una penale di € 500,00 in relazione a ciascuna fattura emessa, in caso di mancato rispetto delle modalità di fatturazione di cui al precedente art. 7". Chiedo conferma che tale penale sarà comminata soltanto se l'errata fatturazione sarà da imputarsi a negligenza dell'Agenzia, esonerandola da eventuali errori dovuti, ad esempio, a tardive comunicazioni da parte del Committente.</p>	<p>Confermiamo che è richiesta una fattura per ogni singolo dipendente. Le fatture dovranno essere emesse a favore di MM S.p.A. e Milanosport S.p.A. in base ai lavoratori di rispettiva competenza.</p> <p>La penale di cui all'art. 17 è comminabile solo in caso di errata fatturazione da imputarsi all'Appaltatore.</p>
<p>Appare ingiustificata la previsione di cui al punto 2.1 articolo 2 del capitolato, invero eventuali esoneri contributivi di cui alla legge 190/2014 scaturenti dall'assunzione a tempo indeterminato dei dipendenti somministrati rappresentano un diritto della società aggiudicatrice che non può essere ceduto alla stazione appaltante (se Codesta Stazione Appaltante volesse ricevere eventuali sgravi dovrebbe assumere direttamente il personale e non ricorrere al servizio di somministrazione di lavoro).</p>	<p>Le agevolazioni in oggetto incidono sul costo del lavoro dei dipendenti in somministrazione che l'Appaltatore si obbliga a inviare presso la Committente.</p> <p>Detta specificazione contrattuale, da un lato, chiarifica ed esplicita che le agevolazioni contributive debbono essere prese in considerazione nella determinazione del costo del personale, dall'altro prevede una ripartizione contrattuale tra Appaltatore e Committente di detta agevolazione.</p>
<p>Appare doveroso ricordare che il fine della disposizione normativa è quello di incentivare la stipula di contratti a tempo indeterminato al fine d'incrementare il tasso occupazionale e pertanto</p>	<p>La Committente si riserva espressamente la facoltà contrattuale di provvedere alla selezione del personale dal inviare in somministrazione. Detta facoltà non è in contrasto con le disposizioni degli</p>

<p><u>I'incentivo de quo è diretto al soggetto che assume la risorsa a tempo indeterminato</u> e non a chi usufruisce del servizio di somministrazione di lavoro per un arco temporale ben definito.</p> <p>E' doveroso infine precisare che il personale da somministrare deve essere individuato e selezionato dalla società aggiudicatrice al fine di garantire il rispetto dei principi d'imparzialità e trasparenza da parte di Codesta stazione Appaltante, pertanto quanto contemplato all'ultimo comma punto 2.1 dello articolo 2 del capitolato appare illegittimo.</p>	<p>articoli 20 e seguenti del D. Lgs. 276/2003 ed è, peraltro, piuttosto diffusa nell'applicazione di tale istituto contrattuale.</p> <p>Imparzialità e trasparenza saranno in ogni caso garantiti in ragione dell'applicazione, durante le fasi di selezione, del Codice Etico della Committente.</p>
<p>CCNL di riferimento "imprese edili ed affini": si chiede il settore di appartenenza del ccnl di riferimento - EDILI INDUSTRIA/EDILI ARTIGIANATO/EDILI COOPERATIVE/EDILI PMI CONFAPI CONFIMI</p>	<p>Si tratta del CCNL PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI E AFFINI (INDUSTRIA) ANCE - FENEAL UIL - FILCA CISL - FILLEA CGIL</p>
<p>Il moltiplicatore individuato dal capitolato speciale d'appalto - da 1.04 a 1.16 - è da applicarsi sul costo e non sul valore retributivo?</p>	<p>Si, il moltiplicatore va applicato sul costo ordinario del lavoro.</p>
<p>3. art 2.1 del capitolato speciale d'appalto: nel prezzo omnicomprensivo orario sono da includersi anche le eventuali ore di lavoro straordinario ovvero queste saranno fatturate separatamente? in questa ipotesi restano validi i moltiplicatori dell'ora ordinaria?</p> <p>.</p>	<p>Non è necessaria una seconda fattura in caso prestazione di lavoro straordinario. Richiediamo che nella fattura relativa al lavoratore avviato in somministrazione presso la Committente sia data evidenza, con una voce distinta, delle ore di lavoro straordinario eventualmente prestate</p> <p>Confermiamo che il moltiplicatore deve essere unico e va applicato solo sul costo ordinario del lavoro.</p>
<p>Qualora venisse proposto un coefficiente pari a 1,15 (ovviamente si tratta esclusivamente di un esempio per chiarire con numeri un concetto che mi sfugge in astratto), nell'esempio seguente (CCNL Gas-acqua, 3° livello operaio, INAIL 94 %), il suddetto coefficiente sarà applicato a € 10,51 (ossia alla retribuzione oraria) o a € 19,88 (ossia al costo orario del lavoro) o a nessuno dei due? Nel caso di una 3^ ipotesi, potrebbe specificare a cosa verrà applicato?</p>	<p>Il moltiplicatore unico va applicato al costo orario ordinario del lavoro (nell'esempio € 19,88).</p> <p>Rispetto alla voce "contributi INPS" ricordiamo che in caso di assunzione a tempo indeterminato da parte dell'Appaltatore del personale somministrato inviato presso la Committente a tempo determinato e oggetto del Capitolato, trova applicazione quanto previsto all'art. 2, punto 2.1, pag.11 del Capitolato d'appalto circa le agevolazioni contributive previste ai sensi della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, art.1 comma 118.</p>

	<p>Si precisa che in questo caso di conseguenza non dovrà essere conteggiata l'incidenza del contributo dovuto all'ASPI.</p>									
il prezzo di vendita orario (ossia la tariffa esposta in fattura), nell'esempio specifico, come verrà determinato? E' corretto ipotizzare che sia pari a € 19,88 (costo orario del lavoro) + il 15% di € 10,51 (retribuzione oraria), e quindi € 19,88 + € 1,58 = prezzo di vendita orario € 21,46? Oppure il prezzo sarà determinato applicando il coefficiente allo stesso € 19,88 (costo orario), e quindi € 19,88 + € 2,98 = prezzo di vendita orario € 22,86?	<p>Ribadiamo che il moltiplicatore va applicato al costo orario ordinario (nell'esempio formulato € 19,88).</p>									
Nel punto 2.1 Somministrazione di lavoro a tempo determinato del capitolato d'appalto citate:i Concorrenti sulla base delle predette retribuzioni riferite al CCNL di appartenenza, dovranno proporre, nell'offerta, un margine di ricarico espresso mediante un moltiplicatore unico, da applicare alla retribuzione per le suddette qualifiche professionali, comprensivo di tutti gli elementi costitutivi del prezzo del contratto di somministrazione. E' possibile avere un esempio di cosa intendete per " retribuzione" e cosa deve comprendere?	<p>Il moltiplicatore unico va applicato al costo orario ordinario del lavoro. Rispetto alla voce "contributi INPS" ricordiamo che in caso di assunzione a tempo indeterminato da parte dell'Appaltatore del personale somministrato inviato presso la Committente a tempo determinato e oggetto del Capitolato, trova applicazione quanto previsto all'art. 2, punto 2.1, pag.11 del Capitolato d'appalto circa le agevolazioni contributive previste ai sensi della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, art.1 comma 118. Si precisa che in questo caso di conseguenza non dovrà essere conteggiata l'incidenza del contributo dovuto all'ASPI.</p> <p><u>Solo a titolo esemplificativo:</u></p> <table border="1"><tr><td>retr. lorda</td></tr><tr><td>rateo 13^</td></tr><tr><td>rateo 14^</td></tr><tr><td>rateo ferie</td></tr><tr><td> </td></tr><tr><td>contributi INPS 28,68%</td></tr><tr><td>contributo ASPI 1,4%</td></tr><tr><td>Assic. INAIL 94%</td></tr><tr><td>fondo formazione 4%</td></tr></table>	retr. lorda	rateo 13^	rateo 14^	rateo ferie		contributi INPS 28,68%	contributo ASPI 1,4%	Assic. INAIL 94%	fondo formazione 4%
retr. lorda										
rateo 13^										
rateo 14^										
rateo ferie										
contributi INPS 28,68%										
contributo ASPI 1,4%										
Assic. INAIL 94%										
fondo formazione 4%										

	<table border="1"> <tr><td>ente bilaterale 0,2%</td></tr> <tr><td>rateo TFR</td></tr> <tr><td>costo orario</td></tr> </table>	ente bilaterale 0,2%	rateo TFR	costo orario
ente bilaterale 0,2%				
rateo TFR				
costo orario				
Nel bando di gara specificatamente al punto g ed h del suddetto bando se per servizi analoghi si intende somministrazione generica opure nello specifico sui CCNL INDICATI NEL BANDO DI GARA.	Per servizio analoghi riteniamo sufficiente attività di somministrazione del lavoro indipendentemente dai vari CCNL applicati.			
Il moltiplicatore unico offerto va applicato alla retribuzione oraria linda percepita dal dipendente o al costo orario lordo?	Il moltiplicatore unico va applicato al costo orario ordinario del lavoro.			
Le eventuali ore di lavoro straordinario verranno fatturate a parte?	Non è necessaria una seconda fattura in caso prestazione di lavoro straordinario. Richiediamo che nella fattura relativa al lavoratore avviato in somministrazione presso la Committente sia data evidenza, con una voce distinta, delle ore di lavoro straordinario eventualmente prestate.			
In fase di fatturazione il costo orario lordo per ogni singola figura professionale verrà fornito dal Committente o sarà cura dell'Aggiudicatario fornire la specifica?	Sarà cura della Committente fornire livello di inquadramento e ccnl applicabile. Sarà cura dell'Aggiudicatario fornire la specifica di costo in relazione ad inquadramento e ccnl comunicati. Nel caso in cui dovessero essere attribuiti superminimi individuali, una-tantum e/o premi sarà cura della Committente informare l'Appaltatore.			