

GARA TELEMATICA EUROPEA A PROCEDURA APERTA, AI SENSI DELL'ART. 71 DEL D.LGS. 36/2023 PER L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO - Codice ANAC: 9328759 - CUI S02915750547202300004 - CIG. A0144653B9

CHIARIMENTO 1

1: Con riferimento a quanto previsto all'art. 10, pag. 13 del Disciplinare di gara (Garanzia provvisoria), SI CHIEDE CONFERMA CHE sia possibile presentare una cauzione provvisoria firmata digitalmente dal legale rappresentante dell'operatore economico e dal fideiussore.

2: SI CHIEDE CONFERMA CHE i Modelli B (Dich. sostitutiva CCIAA) e B1 (Dich. sostitutiva familiari conviventi), trattandosi di documenti propedeutici alla stipula di un contratto, NON dovranno essere presentati in fase di gara ma in caso di eventuale aggiudicazione della procedura.

RISPOSTA 1

1) Si applica la normativa vigente

2) I modelli B e B1 sono documenti propedeutici all'aggiudicazione non alla stipula, infatti ai sensi dell'art. 17 comma 5 D. Lgs. 36/2023 e come previsto all'art. 25 del disciplinare, sono necessari alla verifica del possesso dei requisiti in capo all'offerente essendo prevista l'aggiudicazione immediatamente efficace, pertanto, è auspicabile, ma non vincolante, la presentazione in sede di offerta

CHIARIMENTO 2

1) In merito alla presenza della clausola sociale, si chiede di conoscere il pregresso maturato da ciascun lavoratore, la tipologia contrattuale a tempo determinato o tempo indeterminato nonché qual'è il limite temporale stabilito dalla contrattazione di secondo livello per il ricorso alla somministrazione

2) chiediamo se nella redazione dell'elaborato qualitativo vi è un interlinea da rispettare e se allo stesso possono essere allegati cv e progetti formativi escludendoli dal computo del numero di pagine, 20, riservato allo stesso.

3) chiediamo di conoscere a quanto ammontano le spese di pubblicazione bando nonché registrazione contratto

4) stante l'indiscussa facoltà di recesso spettante all'Ente, chiediamo però che, in caso di esercizio, vengano comunque 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, oggi D.lgs. 81/2015, e del CCNL delle Agenzie per il Lavoro. Si chiede conferma che in caso di recesso/risoluzione anticipata del contratto sarà garantito 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 e, in caso di conclusione del rapporto contrattuale per cause differenti dalla giusta causa, 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 (artt. 33, 35 c.2 D.Lgs. 81/15)

5) In tali fattispecie di affidamento, la responsabilità civile, secondo la normativa di settore è, ex lege, prevista in capo al solo Utilizzatore per quanto concerne i danni arrecati ai 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). In capo all'Apl sussiste, invece, la responsabilità per i danni diretti cagionati dai propri dipendenti diretti nell'espletamento delle attività oggetto dell'appalto qualora imputabili a titolo di dolo e/o colpa. Giova, altresì, rammentare che le SA 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 conferma che troverà applicazione la disciplina normativa sopra richiamata.

6) nell'eventualità in cui si dovesse rendere necessario l'inserimento di nuove risorse, si chiede conferma che a saranno a carico dell'agenzia aggiudicataria, solo gli obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte generale, restando in capo all'Utilizzatore tutti gli obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte speciale, addestramento e sorveglianza sanitaria, così come anche previsto dal D.Lgs. 81/2208.

7) Relativamente al contratto di appalto in tema di trattamento dati personali ci preme evidenziare che, nel rispetto della normativa vigente (REG.UE), nella fattispecie di cui si occupa ovvero la somministrazione lavoro, atteso che il lavoratore

in somministrazione, durante i periodi in missione, si avvale di dati afferenti la società utilizzatrice nell'ambito dell'organizzazione e sotto la direzione e il controllo della medesima, l'AZIENDA UTILIZZATRICE assume la qualità di autonomo Titolare del Trattamento ai sensi e per gli effetti dell'art.4, comma 1, punto 7 Regolamento UE 2016/679, rispondendo dell'eventuale non correttezza di gestione di trattamento dei dati da parte dei lavoratori somministrati, escludendosi che tale responsabilità possa essere trasferita sull'Agenzia per il lavoro, in quanto del tutto estranea alla gestione di dati che inseriscono all'impresa utilizzatrice ed alla sua organizzazione. In buona sostanza, nel rapporto di somministrazione, tra APL e Utilizzatore si crea una relazione tra due titolari autonomi di trattamento, ciascuno per la propria parte, in quanto entrambi i soggetti determinano autonomamente le finalità e le modalità dei trattamenti. Si prega, pertanto, di chiarire anche in merito.

8) Nell'ottica di formulare una più corretta offerta economica e in ottemperanza a quanto statuito dall'art.23, co.15, D.lgs 50/2016, si richiede a Codesta Stazione appaltante di fornire i dati relativi all'assenteismo dei lavoratori somministrati.

Come infatti evidenziato anche dalla recente giurisprudenza, l'incidenza dell'assenteismo dev'essere considerata dall'agenzia di somministrazione al momento della formulazione dell'offerta e per tale ragione il futuro concorrente deve essere messo in condizione dalla pubblica amministrazione di conoscere lo storico delle assenze prodottesi presso la stazione appaltante in epoca antecedente al Capitolato.

RISPOSTA 2

1) si riporta, di seguito a pag. 11, il dettaglio del pregresso maturato da ciascun lavoratore contrattualizzato. La contrattazione di secondo livello non individua limiti temporali per il ricorso alla somministrazione differenti da quelli definiti dalla legge.

2) Si conferma quanto previsto nel disciplinare di gara, per la relazione tecnica non viene richiesta una specifica interlinea, non sono ammessi allegati salvo le copie conformi agli originali delle certificazioni richieste

3) Le spese di pubblicazione sono riportate nella determinazione di indizione, le spese relative al contratto sono calcolate ai sensi dell'art. 18 comma 10 del D. Lgs. 36/2023.

4) Si applica la normativa vigente

5) Si applica la normativa vigente

6) Si conferma

7) PuntoZero e APL sono Titolari del trattamento dei dati rispetto alle specifiche competenze e finalità di ciascuna.

8) Il dato dell'assenteismo per malattia e infortunio per l'anno 2022 risulta pari al 3,95%. Per l'esercizio 2023 (periodo gennaio-ottobre) il dato risulta pari al 2,07%

CHIARIMENTO 3

1: Con riferimento all'art. 17 del Disciplinare di gara, si chiede conferma che eventuale copertina ed indice siano da escludere dal conteggio delle 20 facciate massime previste per la Relazione Tecnica dei servizi offerti.

2: Con riferimento all'art. 17 del Disciplinare di gara, si chiede conferma che possano essere forniti allegati alla Relazione Tecnica, oltre le 20 facciate previste, quali ad esempio curricula e/o eventuali schede esplicative dei servizi proposti.

3: Con riferimento all'art.17 del Disciplinare di gara, si chiede conferma che le tabelle e le infografiche all'interno della Relazione Tecnica possano essere redatte con un font inferiore a 12 pt, ma comunque leggibile.

4: Con riferimento all'art. 1 del Capitolato Speciale si chiede conferma che le persone attualmente stabilizzate siano 72, come indicato nella tabella di pagina 4, e non 73 come indicato nel testo della stessa pagina 4.

5: Con riferimento all'art. 1 del Capitolato Speciale, si chiede di revisionare i dati contenuti nella tabella relativa ai fabbisogni del personale somministrato in quanto risulta errato il totale unità relativo ai lavoratori con contratto da 38 ore settimanali (21+5+16+2).

6: Con riferimento all'Allegato 1 al capitolato, si chiede di revisionare i dati contenuti nella tabella in quanto sono presenti delle incongruenze (ad es. somma totale colonna operatore front office/CUP fisico telefonico).

7: Con riferimento al criterio di valutazione 12 "Benefici per i lavoratori" si chiede conferma che per "intera popolazione aziendale" si intendano solo i lavoratori somministrati impiegati nell'appalto oggetto di procedura.

8: Con riferimento al criterio di valutazione 12 "Benefici per i lavoratori" si chiede conferma che per "intera popolazione aziendale" si intendano solo i lavoratori somministrati impiegati nell'appalto oggetto di procedura. Inoltre, si chiede ulteriore conferma che le percentuali inserite siano riferite ai lavoratori somministrati che saranno assunti a tempo indeterminato e non a tempo determinato.

9: si chiede conferma che sia vietato l'istituto dell'avvalimento come indicato all'art. 7 de Disciplinare. Se così fosse confermato, si chiede di rettificare il disciplinare in tutte quelle parti in cui l'avvalimento viene citato.

RISPOSTA 3

1) Si conferma

2) Si conferma quanto previsto nel disciplinare di gara, per la relazione tecnica non viene richiesta una specifica interlinea, non sono ammessi allegati salvo le copie conformi agli originali delle certificazioni richieste

3) Si conferma

4) Si conferma che le persone attualmente stabilizzate risultano pari a 72 unità

5) Si conferma che i lavoratori con contratto a 38 ore settimanali sono pari a 44 unità

6) Relativamente all'allegato n°1 al capitolato si conferma che la somma dei lavoratori con mansione di "Operatore front office CUP fisico e telefonico" è pari a 71 unità.

7) Per intera popolazione aziendale si intendono i lavoratori diretti dell' APL

8) Per intera popolazione aziendale si intendono i lavoratori diretti dell' APL

9) Si conferma quanto previsto nella documentazione di gara

CHIARIMENTO 4

si rileva che all'art. 19.1 del Disciplinare di gara, la numerazione dei criteri della tabella, non risulta corretta (nello specifico 7,9 e 8). Si chiede alla stazione appaltante di correggere tale anomalia ed individuare correttamente i criteri.

RISPOSTA 4

Per mero errore materiale la numerazione dei criteri 9 e 8 è stata invertita, si legga:

8 - Progetto di ricollocamento del personale somministrato in termini di percorsi di formazione professionale, politiche attive e outplacement in caso di termine/interruzione della prestazione lavorativa del somministrato presso l'utilizzatore.

9 - Possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo n. 196/2006 (Codice delle pari opportunità). In caso di partecipazione in RTI le certificazioni dovranno essere possedute da tutte le componenti del RTI stesso.

CHIARIMENTO 5

Con riferimento al criterio 8 della tabella di cui all'art. 19.1 del Disciplinare di gara, si chiede conferma che la certificazione citata faccia riferimento alla UNI/PdR 125:2022.

RISPOSTA 5

Si conferma

CHIARIMENTO 6

In merito alla chiamata nr.12 della Relazione Tecnica si chiede a codesta SA :

1) se tutti i benefit richiesti sono già coperti dal plafond dei premi pari ad € 1.328.250,00. In caso contrario si significa che la copertura di tutti i costi di spesa e gestione di tali corporate benefits, soprattutto per la bassa marginalità imposta, non potrebbero mai essere economicamente sopportati dalle analitiche di commessa.

2) Ai sensi dell'inderogabile principio normativo che uniforma il trattamento dei lavoratori diretti rispetto ai lavoratori somministrati, si chiede alla SA se e come poter applicare una convenzione, che non potrà mai essere "aziendale" ma solo territoriale, o addirittura prevedere una erogazione di 50€ a lavoratore destinatario avente diritto, e ancora stipulare una polizza sanitaria integrativa, o altre convenzioni senza incappare in una grave disparità di trattamento dei lavoratori.

RISPOSTA 6

Il criterio 12 si riferisce ai lavoratori diretti dell' APL

CHIARIMENTO 7

con riferimento al criterio n. 12 della Relazione Tecnica, relativamente ai lavoratori attualmente somministrati, si chiede di conoscere il numero di lavoratori con figli in età da asilo nido al fine di consentire a tutti gli operatori economici di effettuare le opportune valutazioni in merito alla sostenibilità dell'offerta economica da presentare. Diversamente sarebbe del tutto evidente che l'attuale gestore del servizio possa godere di un vantaggio competitivo rispetto a tutti gli altri competitor in gara.

RISPOSTA 7

Il criterio 12 si riferisce ai lavoratori diretti dell' APL

CHIARIMENTO 8

con riferimento all'art. 7, lettera D) del Capitolato di gara, si chiede la seguente precisazione.

Si chiede se i profili professionali richiesti (almeno 15 persone per i profili professionali del V° Livello) siano da garantire per una delle seguenti tre alternative:

- 1) risorse da mettere a disposizione all'avvio dell'appalto;
- 2) risorse da mettere a disposizione in caso di sostituzioni;
- 3) nominativi da indicare alla Stazione Appaltante a seguito di richiesta di fornitura.

Nel caso in cui nessuna della tre alternative fosse corretta, si chiede di specificare l'obbligo indicato al punto D del capitolato.

Inoltre, si chiede se il quantitativo (15 risorse) è da intendere in funzione di ciascuna delle due diverse aree geografiche (provincia di Perugia e Terni), quindi, per un totale di almeno 30 risorse.

RISPOSTA 8

Si conferma quanto previsto nel capitolato precisando che i nominativi da garantire (a seguito di richiesta) sono in totale 15 e la maggior parte dei servizi erogati sono ubicati nella provincia di Perugia

CHIARIMENTO 9

1) In relazione alle previsioni di cui all'art. 6 del Capitolato in tema di sostituzioni si precisa che la sostituzione del lavoratore sarà possibile nel corso del periodo di prova ovvero per giusta causa di recesso: l'eventuale richiesta di sostituzione del personale per altre cause non potrà comportare l'automatica risoluzione del contratto di lavoro 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. 33 d.lgs 81/2015 e art. 45 CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro). Si chiede conferma che verrà applicata la descritta disciplina.

2) In relazione alla previsione di cui all'art. 4 del Capitolato secondo cui "La formazione da parte della Agenzia consisterà nella informativa ai lavoratori in merito alle condizioni di servizio cui gli stessi saranno adibiti, alle regole circa il rispetto della riservatezza delle informazioni che si troveranno a trattare, alle norme sulla sicurezza", si chiede di confermare che sarà onere di Codesto Ente vigilare sul rispetto da parte dei lavoratori somministrati della riservatezza delle informazioni, rimanendo in carico all'aggiudicatario un onere di mera informativa nei confronti dei somministrati inviati in missione. Ciò in considerazione della natura stessa del servizio di somministrazione: la previsione di cui all'art. 30 del D. Lgs. 81/2015 prevede infatti che "Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003,

mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

3) Con riferimento agli oneri in materia di formazione sulla sicurezza si chiede di confermare che, conformemente a quanto prescritto dall'art. 34, comma 3 del D.Lgs. 81/2015 (computo nell'organico dell'utilizzatore del lavoratore somministrato ai fini dell'applicazione delle normative di legge o contratto collettivo relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro), la formazione sui rischi specifici è demandata all'impresa utilizzatrice e che, pertanto, sarà demandata all'Agenzia la sola formazione pre-assuntiva sui rischi in generale (formazione base)". Ciò anche in un'ottica di maggior tutela per codesto ente, unico soggetto in grado di conoscere nello specifico gli effettivi livelli di rischio della mansione svolta e di conseguenza garantire il rispetto della compliance in materia formativa.

4) Con riferimento alla previsione in tema di REQUISITI DEL PERSONALE DA IMPIEGARE di cui all'art. 4 del Capitolato, si fa presente che le Agenzie per il lavoro, in forza della normativa sulla privacy, sono legittimate a chiedere dati relativi a procedimenti penali solo con riferimento ai requisiti di accesso agli impieghi civili delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 e, ove vi fossero incarichi a contatto con minori, quelli di cui D.Lgs. 39/2014 e art. 25-bis del DPR 313/2002. Pertanto si chiede conferma che gli unici carichi penali che dovranno essere richiesti sono quelli riconducibili alla normativa menzionata.

5) Con riferimento alle previsioni di cui all'art. 12 del Capitolato Speciale secondo cui "L'Agenzia affidataria è altresì pienamente responsabile degli eventuali danni arrecati, per fatto proprio o dei propri dipendenti, nei confronti di PuntoZero Scarl in dipendenza del servizio oggetto del presente appalto", 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." e che in considerazione del fatto che il lavoratore somministrato agisce sotto il diretto controllo dell'azienda utilizzatrice, alcun danno potrà essere addebitato al contraente aggiudicatario per i danni cagionati dal personale somministrato neppure in maniera indiretta. Si chiede quindi conferma che la previsione di cui sopra si riferisca solo ed esclusivamente ad eventuali danni direttamente imputabili ai dipendenti diretti dell'aggiudicatario e non anche a quelli causati dai lavori somministrati.

RISPOSTA 9

1) Si applica la normativa vigente

2) Si applica la normativa vigente

3) Si applica la normativa vigente

4) si conferma quanto previsto nel capitolato essendo PuntoZero società in-house della Regione Umbria e delle Aziende sanitarie regionali pertanto è soggetto considerato pubblica amministrazione

5) Si applica la normativa vigente

CHIARIMENTO 10

In merito all'art. 10 Garanzia Provvisoria quando si richiama l'art. 106, comma 8 del Codice in merito alla riduzione della cauzione si prospetta solo la riduzione del 30% se in possesso della certificazione di qualità.

Si chiede cortesemente se è possibile ridurre ulteriormente la cauzione nelle ipotesi previste sempre dal predetto art. 106, comma 8 quando richiama le certificazioni previste dall'All. II.13.

RISPOSTA 10

Si applica quanto previsto dalla vigente normativa, ai fini del calcolo l'Operatore potrà tenere conto di tutte le riduzioni secondo le modalità previste all'art. 106 del Codice

CHIARIMENTO 11

la seguente per richiedere il perfezionamento del CIG in quanto sulla piattaforma risulta non valido

RISPOSTA 11

Si conferma il perfezionamento del CIG in data 18/10/2023

CHIARIMENTO 12

- 1) Si chiede gentilmente se in relazione ai criteri tabellari e quantitativi gli operatori economici saranno supportati da uno specifico modulo, ad oggi non ancora disponibile e che codesta rispettabile Stazione Appaltante vorrà mettere a loro disposizione. Si chiede inoltre di confermare che, in caso positivo, le pagine del modulo in oggetto non verranno computate nelle 20 facciate consentite per la Relazione Tecnica, relativa ai criteri discrezionali, cui detto modulo verrebbe allegato.
- 2) Si chiede di confermare che sia possibile inserire quali allegati (oltre alle 20 facciate consentite per la Relazione Tecnica) i CV delle risorse coinvolte nell'organizzazione specifica del servizio, le proposte formative e le copie conformi agli originali delle certificazioni richieste.
- 3) Siamo a richiedere gentilmente conferma che la numerazione riportata nella tabella di cui alla pagina 23 del Disciplinare sia stata erroneamente invertita in relazione ai numeri 8 e 9.
- 4) Con riferimento ai lavoratori in clausola sociale siamo gentilmente a richiedere conferma che tale personale sia già formato ed istruito ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 oltre che idoneo alla mansione.
- 5) Con riferimento sia alla cauzione provvisoria che a quella definitiva, siamo gentilmente a richiedere se sia ammessa la fruizione della doppia riduzione (30% + 20%). In relazione alla cauzione definitiva siamo a chiedere quale sia l'importo in relazione al quale andare a calcolarla e, nello specifico, se debba aversi riguardo all'importo non comprensivo di rinnovo e quinto d'obbligo.

RISPOSTA 12

- 1) non è previsto uno specifico modulo
- 2) Si conferma quanto previsto nel disciplinare di gara, per la relazione tecnica non viene richiesta una specifica interlinea, non sono ammessi allegati salvo le copie conformi agli originali delle certificazioni richieste
- 3) Per mero errore materiale la numerazione dei criteri 9 e 8 è stata invertita, si legga:

8 - Progetto di ricollocamento del personale somministrato in termini di percorsi di formazione professionale, politiche attive e outplacement in caso di termine/interruzione della prestazione lavorativa del somministrato presso l'utilizzatore.

9 - Possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo n. 196/2006 (Codice delle pari opportunità). In caso di partecipazione in RTI le certificazioni dovranno essere possedute da tutte le componenti del RTI stesso
- 4) Si conferma
- 5) Si applica quanto previsto dalla vigente normativa, ai fini del calcolo l'Operatore potrà tenere conto di tutte le riduzioni secondo le modalità previste all'art. 106 del Codice

CHIARIMENTO 13

- le ore relative a possibili infortuni e ai permessi retribuiti (permessi di studio, permessi per lutto, ...) potranno essere fatturate al pari del costo sostenuto?
- nella ricostruzione dei costi orari per livello, da Voi forniti a pagina 4 Capitolato, si tiene conto di ex festività (2,667/mese) e di ferie (2,17gg/mese), ma non sono ricomprese le 72 ore di ROL nel caso di lavoratori somministrati da più di 24 mesi. Chiediamo conferma che nel caso di specie i costi verranno rivisti integrando tale voce.
- come stabilito dall'art. 30 comma 6 del CCNL Agenzie per il Lavoro, per calcolare i costi del lavoro orari relativi alle ore diverse dalle ordinarie (es. lavoro supplementare, straordinario,...) deve essere utilizzato il diviso 168 e non 173,33. Chiediamo di rettificare gli importi presenti a pagina 5 Capitolato.

RISPOSTA 13

- Saranno fatturate esclusivamente le ore di lavoro prestate e quanto previsto all'art. 10 del capitolato. Gli infortuni sono assimilati al trattamento della malattia ovvero al costo. Gli altri permessi sono considerati istituti a carico dell'APL.
- Relativamente alle ore di ROL la maturazione delle 72 ore ricorre dopo 4 anni di attività di servizio. I ROL progressivamente maturati in termini di biennialità definiti dal contratto, verranno rivisti integrando il relativo costo.

- Si conferma che sarà utilizzato il divisore 168

CHIARIMENTO 14

si chiede conferma che la marcatura temporale non sia richiesta per il caricamento delle buste.

RISPOSTA 14

Si conferma

CHIARIMENTO 15

· Capitolato di gara art. 9. Si chiede di puntualizzare che la comminazione delle penali, preceduta da regolare contraddittorio tra le parti, avverrà mediante apposita nota di debito e non attraverso la compensazione dei corrispettivi dovuti all'agenzia. Si invita, inoltre, a puntualizzare che, al di fuori dei casi di dolo o colpa grave, le pretese risarcitorie 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'agenzia.

· Capitolato di gara art. 18. Si chiede di rettificare specificando che, al di fuori dei casi espressamente previsti dalla legge, laddove l'ente eserciti facoltà di recesso dovrà rimborsare l'agenzia delle spettanze retributive dovute sino alla naturale scadenza della missione. Invero, l'articolo 33 del D.Lgs.81/2015 prevede testualmente: "con il contratto di somministrazione di lavoro 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"; l'articolo 45 del CCNL delle Agenzie di somministrazione, in caso di interruzione della missione nei contratti a tempo determinato, prevede, tra l'altro, la possibilità di essere impiegato in un'altra missione, fermo restando l'utilizzo nell'ambito dell'area professionale di cui alla classificazione del personale del presente CCNL, nella quale è stato originariamente inquadrato o, in questo stesso ambito professionale, sentite le OO.SS stipulanti il presente CCNL, presso la medesima ApL.

RISPOSTA 15

- . Si conferma quanto previsto nel disciplinare
- . Si applica quanto previsto dalla vigente normativa

CHIARIMENTO 16

- all'interno dell'offerta economica, cosa intendete per stima dei costi aziendali relativi alla salute ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro di cui all'art. 108, comma 9, del D.lgs. n. 36/2023? Dobbiamo intendere costi per salute e sicurezza messi in campo per i nostri dipendenti diretti (quelli che seguiranno la gestione di questa gara o di tutti?) oppure per i somministrati che sono oggetto di questa gara?

- all'interno dell'offerta economica cosa intendete per stima dei costi della manodopera, ai sensi dell'art. 108, comma 9, del D.lgs. n. 36/2023? Dobbiamo intendere questi costi come il costo annuo aziendale dei nostri dipendenti che seguiranno la gestione di questa gara?

- nella tabella a pag. 5 del vs. Capitolato Speciale, riportate una CONTRIBUZIONE INPS pari al 31,51%, quando le Agenzie per il Lavoro prevedono un contributo Inps pari al 28,68%, quindi il calcolo del costo del lavoro sarà differente;

- ci confermate che l'organizzazione ed i costi della formazione specifica per i somministrati sono a carico di Puntozero Scarl?

- ci confermate che l'organizzazione ed i costi delle eventuali visite mediche preassuntive per i somministrati sono a carico di Puntozero Scarl?

- ci confermate che gli eventuali DPI previsti saranno onere e verranno consegnati ai somministrati da Puntozero Scarl?

RISPOSTA 16

- L'offerta dovrà riportare i costi relativi agli oneri aziendali per l'adempimento delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, come previsto dalla normativa vigente.

- L'offerta dovrà riportare i costi della manodopera, come previsto dalla normativa vigente.
- Il valore della contribuzione è considerato nel costo massimo inizialmente definito includendo Naspi e contribuzione aggiuntiva. Resta inteso che essendo gli oneri riflessi definiti in base a disposizioni legislative e mutevoli, vuoi per tipologia di rapporto che per variazioni normative, saranno applicati e rimborsati quelli definiti per legge.
- Si conferma
- Si conferma
- Si conferma

CHIARIMENTO 17

1) Con riferimento all'art. 19.1 del Disciplinare di gara, rubricato "criteri di valutazione dell'offerta tecnica" laddove si prevede l'attribuzione di 3 punti al possesso della Certificazione ISO 45001/2018, si chiede conferma che, nel caso di partecipazione in forma di RTI costituendo, il Raggruppamento possa vedersi attribuire i 3 punti anche nel caso in cui la suddetta certificazione sia posseduta da una sola delle imprese costituenti il raggruppamento temporaneo.

Diversamente, codesta spettabile Stazione Appaltante si porrebbe in contrasto con quanto stabilito dalla giurisprudenza consolidata in materia, la quale ha avuto il pregio di chiarire come tale interpretazione sia supportata dal testo dell'art. 95, comma 6 (sostituito dall'art. 108, comma 8, del nuovo codice dei contratti pubblici, D. Lgs. 36/2023), il quale, nel prevedere la valutazione delle offerte sulla base di caratteristiche soggettive dell'impresa, purché connesse all'oggetto dell'appalto, consente di valorizzare il possesso delle certificazioni anche in capo ad una soltanto delle imprese del raggruppamento se idoneo comunque a connotare positivamente l'offerta di quest'ultimo. (Consiglio di Stato Sez. V, 1° dicembre 2022, n. 10566).

2) Con riferimento all'art. 19.1 del Disciplinare di gara, laddove si prevede l'attribuzione di 3 punti al possesso della Certificazione UNI/PdR 125:2022 parità di genere, si chiede conferma che, nel rispetto del principio di equivalenza sancito dal Codice degli Appalti, un operatore possa veder attribuito il punteggio previsto (3 punti), qualora dichiarare e possa fornire altre prove relative all'impiego di misure equivalenti di garanzia della certificazione de qua, a condizione che le misure di garanzia proposte soddisfino le norme di garanzia della qualità richieste. Come anche conclamato dalla Giurisprudenza: Consiglio di Stato, sez. III, 2 marzo 2018, n. 1316: "Con i commi 1 e 4 dell'art. 68, il legislatore-allorché le offerte tecniche devono recare per la loro idoneità elementi corrispondenti a specifiche tecniche -ha inteso introdurre, ai fini della valutazione del prodotto offerto dal soggetto concorrente, il criterio dell'equivalenza, nel senso cioè che non vi deve essere una conformità formale, ma sostanziale con le specifiche tecniche nella misura in cui esse vengono in pratica comunque soddisfatte. La norma, in attuazione del principio comunitario della massima concorrenza, è finalizzata a che la ponderata e fruttuosa scelta del miglior contraente non debba comportare ostacoli non giustificati da reali esigenze tecniche. Il precetto di equivalenza delle specifiche tecniche è un presidio del canone comunitario dell'effettiva concorrenza (come tale vincolante per l'Amministrazione e per il giudice) ed impone che i concorrenti possano sempre dimostrare che la loro proposta ottemperi in maniera equivalente allo standard prestazionale richiesto".

A tal fine, chiediamo conferma che, ai fini del conseguimento del punteggio in questione, possa essere utilmente allegato all'offerta tecnica l'ultimo "Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile" della società (art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e s.m.i.), con relativa ricevuta di presentazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

3) Con riferimento all'art. 10 del Disciplinare di Gara, rubricato "garanzia provvisoria", si chiede conferma che, così come espressamente stabilito dall'art. 106 comma 8, D. Lgs. 36/2023, trova applicazione alla procedura in oggetto, l'ulteriore riduzione dell'importo della garanzia fino ad un importo massimo del 20%, per il possesso della certificazione ISO 14001.

RISPOSTA 17

- 1) Si conferma quanto previsto nel Disciplinare di gara
- 2) Si conferma quanto previsto nel Disciplinare di gara
- 3) Si applica quanto previsto dalla vigente normativa, ai fini del calcolo l'Operatore potrà tenere conto di tutte le riduzioni secondo le modalità previste all'art. 106 del Codice

CHIARIMENTO 18

- all'interno dell'offerta economica, cosa intendete per stima dei costi aziendali relativi alla salute ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro di cui all'art. 108, comma 9, del D.lgs. n. 36/2023? Dobbiamo intendere costi per salute e sicurezza messi in campo per i nostri dipendenti diretti (quelli che seguiranno la gestione di questa gara o di tutti?) oppure per i somministrati che sono oggetto di questa gara?
- all'interno dell'offerta economica cosa intendete per stima dei costi della manodopera, ai sensi dell'art. 108, comma 9, del D.lgs. n. 36/2023? Dobbiamo intendere questi costi come il costo annuo aziendale dei nostri dipendenti che seguiranno la gestione di questa gara?
- nella tabella a pag. 5 del vs. Capitolato Speciale, riportate una CONTRIBUZIONE INPS pari al 31,51%, quando le Agenzie per il Lavoro prevedono un contributo Inps pari al 28,68%, quindi il calcolo del costo del lavoro sarà differente;
- ci confermate che l'organizzazione ed i costi della formazione specifica per i somministrati sono a carico di Puntozero Scarl?
- ci confermate che l'organizzazione ed i costi delle eventuali visite mediche preassuntive per i somministrati sono a carico di Puntozero Scarl?
- ci confermate che gli eventuali DPI previsti saranno onere e verranno consegnati ai somministrati da Puntozero Scarl?

RISPOSTA 18

- L'offerta dovrà riportare i costi relativi agli oneri aziendali per l'adempimento delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, come previsto dalla normativa vigente.
- L'offerta dovrà riportare i costi della manodopera, come previsto dalla normativa vigente.
- Il valore della contribuzione è considerato nel costo massimo inizialmente definito includendo Naspi e contribuzione aggiuntiva. Resta inteso che essendo gli oneri riflessi definiti in base a disposizioni legislative e mutevoli, vuoi per tipologia di rapporto che per variazioni normative, saranno applicati e rimborsati quelli definiti per legge.
- Si conferma
- Si conferma
- Si conferma

CHIARIMENTO 19

- con riferimento al Criterio 12 della relazione tecnica (pag. 24 del disciplinare) si chiede conferma che per "intera popolazione aziendale e figure professionali impiegate nella Commessa" si intendano i dipendenti diretti dell'Agenzia aggiudicataria.
- Con riferimento alla presentazione della relazione tecnica, si chiede se sia possibile aggiungere allegati alla relazione (CV, presentazioni, etc...).

RISPOSTA 19

- Per intera popolazione aziendale si intendono i lavoratori diretti dell' APL
- Si conferma quanto previsto nel disciplinare di gara, per la relazione tecnica non viene richiesta una specifica interlinea, non sono ammessi allegati salvo le copie conformi agli originali delle certificazioni richieste

CHIARIMENTO 20

CAPITOLATO:.

Art. 7 lett. f Al fine di poter puntualmente corrispondere la retribuzione spettante al lavoratore il giorno 15 di ogni mese, si chiede di poter ricevere il riepilogo mensile presenze/assenze entro il secondo giorno del mese successivo a quello di riferimento.

Art. 9 Si chiede conferma che in caso di applicazione delle penali il relativo importo non sarà decurtato dalla parte di fattura costituente il rimborso del costo del lavoro.

Art. 18 Si chiede in caso di 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 20

- Si conferma quanto previsto nel capitolato
- Si conferma
- Si applica quanto previsto dalla normativa vigente

Pregresso maturato

PROG.	anzianità in giorni al 31/12/2023	MANSIONE	LIVELLO DI INQUADRAMENT O	N.ORE SETTIMANA LI	Tipologia contratto
1	579	ADDETTO ASSISTENZA APPLICATIVA	4	38	Tempo determinato
2	579	ESPERTO DATA CODING	2	38	Tempo determinato
3	182	ADDETTO ASSISTENZA APPLICATIVA	5	38	Tempo determinato
4	467	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo determinato
5	661	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo determinato
6	370	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	25	Tempo determinato
7	313	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
8	510	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo determinato
9	751	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	38	Tempo determinato
10	595	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	30	Tempo determinato
11	241	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
12	605	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	24	Tempo determinato
13	241	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	30	Tempo determinato
14	293	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
15	398	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
16	313	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
17	510	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	24	Tempo determinato
18	305	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
19	549	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	30	Tempo determinato
20	241	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	30	Tempo determinato
21	478	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo determinato
22	509	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	30	Tempo determinato
23	751	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	38	Tempo determinato
24	433	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
25	293	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
26	313	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo determinato
27	433	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
28	573	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
29	241	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
30	601	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	30	Tempo determinato
31	293	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
32	536	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo determinato
33	623	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
34	398	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
35	515	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	30	Tempo determinato
36	286	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
37	536	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo determinato
38	257	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
39	524	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
40	278	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
41	670	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
42	549	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo determinato
43	334	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo determinato
44	220	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo determinato
45	241	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo determinato
46	675	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo determinato
47	536	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo determinato
48	158	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	30	Tempo determinato
49	518	ADDETTO AMMINISTRATIVO PRIVACY	3	38	Tempo indeterminato
50	1645	ADDETTO ASSISTENZA APPLICATIVA	3	25	Tempo indeterminato
51	819	SOCIAL MEDIA MANAGER	2	38	Tempo indeterminato
52	1477	ADDETTO ASSISTENZA APPLICATIVA	4	20	Tempo indeterminato
53	1645	ADDETTO ASSISTENZA APPLICATIVA	3	38	Tempo indeterminato
54	1645	ANALISTA PROGRAMMATORE	2	36	Tempo indeterminato
55	184	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
56	187	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato

Pregresso maturato

57	364	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
58	357	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	30	Tempo indeterminato
59	427	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
60	357	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
61	357	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	30	Tempo indeterminato
62	730	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	30	Tempo indeterminato
63	640	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
64	433	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
65	431	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
66	158	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
67	357	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
68	630	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
69	730	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
70	189	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
71	275	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
72	353	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
73	413	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
74	145	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
75	182	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
76	191	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	30	Tempo indeterminato
77	277	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
78	364	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
79	315	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
80	730	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
81	634	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
82	364	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	38	Tempo indeterminato
83	730	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
84	357	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	30	Tempo indeterminato
85	364	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	38	Tempo indeterminato
86	364	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
87	364	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
88	144	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
89	730	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	30	Tempo indeterminato
90	238	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
91	721	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
92	364	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
93	552	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
94	370	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
95	385	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	38	Tempo indeterminato
96	630	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
97	329	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	30	Tempo indeterminato
98	730	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
99	175	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	30	Tempo indeterminato
100	290	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
101	105	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	30	Tempo indeterminato
102	749	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
103	294	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
104	730	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
105	322	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
106	343	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
107	364	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
108	630	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
109	252	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
110	252	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
111	718	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
112	640	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	30	Tempo indeterminato
113	329	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	30	Tempo indeterminato
114	329	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
115	634	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato

Pregresso maturato

116	634	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
117	433	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	30	Tempo indeterminato
118	399	ADDETTO AL SUPPORTO TECNICO/ AMMINISTRATIVO	5	36	Tempo indeterminato
119	420	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato
120	184	ADDETTO FRONT- OFFICE FISICO E TELEFONICO	5	36	Tempo indeterminato