

Con riferimento all'indagine di mercato ns. protocollo 1151/23 inerente la «Somministrazione di risorse a tempo determinato», procediamo a riscontrare di seguito alla richiesta di chiarimenti così come di seguito:

Domanda 1:

1. *“Ho letto che la somministrazione potrà essere richiesta per periodi diversi, da 1 a 3 mesi. E' possibile che vi sia un mese in cui saranno operative contemporaneamente 25 Somministrati, oppure potranno essere gestiti più contratti con -in parte- i medesimi Somministrati, che potranno essere ri-assunti in base alle effettive necessità? Ad esempio: gli 8 Somministrati OUA di cui al punto 1 -primo punto elenco- potranno essere utilizzati per un mese nel periodo pasquale e per due mesi nel periodo estivo -secondo punto elenco-, così che la forza lavoro da fornire sarà al massimo di 9 Somministrati? Oppure dovranno essere forniti fino a 17 OUA contemporaneamente? Questa domanda è formulata poiché è completamente diverso dover preventivare di poter “ammortizzare” i costi vivi (ad es., quelli necessari al rilascio dei permessi per l'accesso al sedime aeroportuale) su 1 mese di contratto piuttosto che su 2 mesi di contratto o finanche 3 mesi: se i Somministrati possono essere fatti lavorare -in gran parte- per 3 mesi (in pratica tutti, tranne un OUA), tali costi saranno suddivisibili su 3 mesi; altrimenti su 3 mesi soltanto i ramp agent ed gli addetti al check in, due mesi 9 OUA ed un solo mese 8 OUA.”*

Risposta 1:

1. *“Non è richiesto dalla stazione appaltante l'utilizzo in un'unica mensilità della totalità delle risorse OUA, quindi come da Voi citato, n°17 risorse. Es: Nel mese di aprile potranno essere richiesti al massimo n° 8 OUA e nel mese di maggio al massimo n° 9 OUA, così come per gli add. check-in e per i Ramp Agent, ricorrendo a possibili proroghe contrattuali delle risorse già somministrate”.*

Domanda 2:

1. *“Sempre per meglio definire i costi che è richiesto restino a carico dell'Agenzia, all'Agenzia aggiudicataria di questa procedura è richiesto di ricercare nella loro interezza i Somministrati da avviare, sostituendo completamente eventuali lavoratori che hanno già effettuato una o più missioni presso Airgest? oppure è possibile che -in toto o in parte- possano essere richiamati in servizio Somministrati che hanno già lavorato presso la Società di gestione dell'aeroporto di Trapani? Il quesito è formulato per capire sia l'effort richiesto per la ricerca e selezione del personale, sia per meglio valutare i costi vivi che resteranno in capo all'Aggiudicatario (ad es., per i permessi degli accessi).”*

Risposta 2:

1. *È rimesso alla discrezionalità della APL partecipante la facoltà di richiamare in servizio i somministrati - in toto o in parte - che hanno già lavorato presso la Società di gestione dell'aeroporto di Trapani.”*

Domanda 3:

1. *“Ancora per meglio definire i costi inesigibili dall'Agenzia, potreste specificare se i costi che non potranno essere rifatturati e resteranno in capo all'Agenzia, per singolo Somministrato, saranno pari ad € 35,00 + IVA (rilascio tesserino)? Oppure è da ricomprendere anche il corso rischio Airside (€ 12,30) o altro ancora?”*

Risposta 3:

1. *"I costi in capo all'APL, per singola risorsa, che sicuramente dovranno essere sostenuti ammontano ad € 35 + iva per il rilascio del pass aeroportuale ed € 12,30 + iva per i Corso Rischi d'Airside (Airside Safety)."*

Domanda 4:

1. *"Nella lettera di invito è richiesto di presentare un rialzo percentuale unico da applicare al costo orario del lavoro. Tale costo, però, non è da Voi fornito. Per permettervi l'effettiva comparazione di offerte realmente equivalenti, potreste fornire i costi orari, con il dettaglio di quanto essi comprendono? Per dettaglio intendo, oltre alla retribuzione fissa, eventuali indennità di turno, di mensa, di scalo, ecc. almeno quali e per quanto non potranno essere fatturate in aggiunta al prezzo orario. Ciò viene richiesto sia per permettere agli Offerenti di effettuare un'offerta economicamente ragionata, avendo tutti gli elementi necessari a formularla; sia per permettere ad Airgest di comparare offerte realmente comparabili: il prezzo orario sarà infatti calcolato applicando al costo orario il rialzo percentuale proposto; mancando il costo orario, tutte le offerte risulterebbero palesemente aleatorie. Ciascuna Agenzia, infatti, calcola in modo diverso il costo di partenza cui applicare il rialzo percentuale, valorizzando diversamente costi oggettivamente imponderabili in contratti così brevi (quali, per es., i costi per assenze di malattie ed infortuni), nonché oneri difficilmente ponderabili (in particolare gli "oneri conseguenti alla peculiarità dell'ambito di lavoro destinatario della somministrazione di che trattasi": vi riferite ai costi sotto dettagliati per gli accessi o anche ad altro? Potreste specificare?). Paradossalmente, a parità di rialzo percentuale, i prezzi di vendita orari potrebbero essere diversi di diverse decine di centesimi di euro / ora."*

Risposta 4:

1. *"Si conferma che per la procedura di cui all'oggetto, è previsto che l'offerta economica dovrà essere formulata in termini di unico rialzo percentuale, espresso in cifre ed in lettere, con tre cifre decimali, che verrà applicato sul costo orario per livello e per mansioni connesse alle figure professionali previste nella classificazione del personale addetto ai servizi aeroportuali con riferimento al contratto nazionale AEREO – ASSAEROPORTI – GESTIONE AEROPORTUALE e i suoi successivi rinnovi, modificazioni ed integrazioni."*

Domanda 5:

1. *"Qualora non riteneste di fornire il costo del lavoro orario, è opportuno che l'Agenzia, oltre a fornire -come richiesto- il rialzo percentuale unico, invii un'offerta completa, con evidenza dei costi orari calcolati e del piano dei costi complessivo, così che possiate valutare un'offerta meno aleatoria di quanto sarebbe presentando il solo rialzo percentuale da applicare a costi non definiti?"*

Risposta 5:

1. *"Non sarà necessario inviare un offerta completa, tuttavia, se ritenuto opportuno da parte dell'APL, si potrà procedere in tal senso fermo restando che il criterio di aggiudicazione sarà valutato unicamente sulla base del minor rialzo percentuale applicato sul costo orario per livello e per mansioni connesse alle figure professionali previste nella classificazione del personale addetto ai servizi aeroportuali con riferimento al contratto nazionale AEREO – ASSAEROPORTI – GESTIONE AEROPORTUALE e i suoi successivi rinnovi, modificazioni ed integrazioni."*

Domanda 6:

1. *“In fondo alla prima pagina della Vs. lettera sono indicati costi per la sicurezza pari ad € 971,43: si riferiscono ai costi da Voi ipotizzati per formare i lavoratori somministrati in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, costi che resteranno a Vs. carico? Altrimenti, potreste specificare?”*

Risposta 6:

1. *“I costi per la sicurezza pari ad € 971,43 non si riferiscono ai costi per formare i somministrati in materia di salute e sicurezza bensì alla mitigazione dei rischi interferenti ex Art. 26 DLGS 81/08 e SS.MM.II. Tali costi sono interamente a carico di Airgest S.p.A. ed esclusi dall’importo soggetto a base di minor rialzo percentuale.”*

Domanda 7:

1. *“Alla fine della seconda pagina indicate che l’Agenzia “dovrà produrre tutta la documentazione <per gli accessi> ed assumerà a proprio carico l’alea del mancato e/o ritardato conseguimento del permesso ecc.”. La documentazione cui si fa riferimento è quella elencata qui <https://www.airgest.it/norme-di-accesso-2/> ? Potreste inoltre specificare a cosa potrebbero essere imputati i ritardi?”*

Risposta 7:

1. *“I ritardi possono essere imputabili ad una mancata e/o errata compilazione e trasmissione delle pratiche e relativi allegati presso l’ufficio pass, il quale è tenuto alla trasmissione agli Enti di Stato che, per le opportune verifiche di competenza, potrebbero ritenere opportuno rigettare la pratica. Pertanto, si suggerisce di scaricare la procedura presente sul nostro portale <https://www.airgest.it/norme-di-accesso-2/>”*

Domanda 8:

1. *“Infine, potreste specificare cosa si intende col fatto che il contratto sarà stipulato “a chiamata”, posto che il contratto di lavoro intermittente o “a chiamata” è altro rispetto alla somministrazione di lavoro? Ad esempio: potrebbero essere richiesti contratti di uno/pochi giorni e non soltanto contratto di uno/tre mesi?”*

Risposta 8:

1. *“Con l’espressione “a chiamata” si intende che il contratto con il lavoratore verrà stipulato sulla base delle esigenze operative di questo ente indicente la presente procedura, fermo restando che verrà sottoscritto in ogni caso un accordo quadro tra la APL aggiudicataria e la scrivente società: è possibile che venga richiesta la copertura di un piccolo periodo e non per interi mesi”.*

Domanda 9:

1. *“In merito alle previsioni in tema di assicurazioni e, in particolare, all’assicurazione RCO, si precisa che i lavoratori somministrati sono assicurati INAIL e che l’utilizzatore ai sensi dell’art. 35, comma 4 d. lgs.*

81/2015 osserva nei confronti dei lavoratori somministrati i medesimi obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti: eventuali azioni di rivalsa esperite dall'INAIL e/o autonome pretese risarcitorie dei somministrati a titolo di risarcimento del danno differenziale e di quello non coperto dall'assicurazione di legge (INAIL) incomberanno direttamente sullo stesso e non sull'agenzia per il lavoro aggiudicataria, pertanto alcun onere assicurativo aggiuntivo potrà essere richiesto a quest'ultima. Si chiede conferma dell'applicazione della richiamata disciplina."

Risposta 9:

"Circa l'assicurazione RCO, si precisa che la polizza è richiesta da Airgest S.p.A. all'APL, al fine di avere evidenza della copertura assicurativa dei lavoratori somministrati, dipendenti diretti della stessa APL, che è fattispecie diversa rispetto alla disciplina richiamata nel quesito".

AIRGEST SPA
Il Direttore Generale
Michele Bufo