

GARA EUROPEA A PROCEDURA APERTA TELEMATICA PER L’AFFIDAMENTO DELL’APPALTO DI SERVIZI DI DURATA TRIENNALE PER IL PRESIDIO ACCESSI E INFORMAZIONE AMBIENTALE, DA SVOLGERSI NEL PERIODO COMPRESO TRA GIUGNO E OTTOBRE DI CIASCUNA ANNUALITA’.

QUESITO N. 1

Domanda:

chiediamo un chiarimento in merito a quanto previsto alla lettera b) del punto 14 – OFFERTA TECNICA e al successivo punto 24) CLAUSOLA SOCIALE E ALTRE CONDIZIONI PARTICOLARI DI ESECUZIONE del Disciplinare di gara.

Nello specifico:

- al punto 14) lett. b) viene richiesto di allegare il “Curriculum sintetico di ogni dipendente che sarà impiegato nel servizio, in cui siano evidenziati titoli, qualifiche ed esperienze lavorative di ciascuno, come descritte al punto C. della tabella di cui al successivo punto 16.1, e siano allegate eventuali certificazioni possedute”.

- al punto 24) si prevede che “al fine di promuovere la stabilità occupazionale nel rispetto dei principi dell’Unione Europea, e ferma restando la necessaria armonizzazione con l’organizzazione dell’operatore economico subentrante e con le esigenze tecnico-organizzative e di manodopera previste nel nuovo contratto, che sono significativamente differenti rispetto a quelle del precedente contratto, l’aggiudicatario del contratto di appalto è tenuto ad assorbire prioritariamente nel proprio organico il personale già operante alle dipendenze dell’aggiudicatario uscente, garantendo l’applicazione dei CCNL di settore, di cui all’articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. L’elenco e i dati relativi al personale impiegato dal contraente uscente per l’esecuzione del contratto nel corso dell’annualità 2022”.

Il gestore attuale si trova in una posizione di vantaggio rispetto agli altri concorrenti in quanto è il solo che può allegare i cv del personale attualmente impiegato. Gli altri concorrenti, infatti, per vedersi assegnare i 20 punti previsti al punto C. Qualificazione del personale sono costretti ad allegare i cv di risorse umane differenti da quelle attualmente impiegate nel servizio posto in gara. Ciò facendo viene meno l’applicazione della clausola sociale indipendentemente dalla volontà dell’operatore economico.

Come può procedere l’operatore economico che vuole rispettare la clausola sociale e mantenere personale attualmente impiegato pur non potendo allegare i cv? È sufficiente che indichi nell’O.T. che intende avvalersi del personale attualmente impiegato ai fini del calcolo del punteggio di cui al punto C. Qualificazione del personale?

Risposta:

Nell’ambito dei criteri di valutazione dell’offerta tecnica, e in particolare del criterio C “Qualificazione del personale”, soltanto il sub-criterio C1 attribuisce un punteggio, peraltro limitato, 5 punti su 20, per l’“Esperienza maturata in funzioni analoghe nel territorio del Parco”. Gli altri sub-criteri, C2 (conoscenza della lingua inglese), C3 (conoscenza di altre lingue), C4 (titolo di GAE iscritto al registro della RAS), non premiano l’esperienza nel territorio del Parco in funzioni analoghe, ma le qualifiche degli operatori.

Lo stesso sub-criterio C1 ha carattere generico e non premia necessariamente il personale che ha già svolto il medesimo servizio per l’Ente Parco, ma l’esperienza maturata come guida ambientale escursionistica, guida turistica, accompagnatore turistico, nel territorio del Parco.

La ratio è quella di selezionare un team che conosca quanto più possibile il territorio nel quale dovrà essere svolto un servizio.

Rispetto all'applicazione della clausola sociale di cui 24 del Disciplinare si specifica che la stessa, non va interpretata in modo rigido ma elastico, come anche sottolineato dall'ANAC nelle Linee guida adottate ai sensi dell'articolo 213, comma 2, del decreto legislativo n. 50 del, come novellato dal decreto legislativo 19 aprile 2017 n. 56 (cosiddetto decreto correttivo) che contengono indicazioni circa le modalità di applicazione e di funzionamento dell'istituto della clausola sociale: *"(...)l'applicazione della clausola sociale non comporta un indiscriminato e generalizzato dovere di assorbimento del personale utilizzato dall'impresa uscente, dovendo tale obbligo essere armonizzato con l'organizzazione aziendale prescelta dal nuovo affidatario. Il riassorbimento del personale è imponibile nella misura e nei limiti in cui sia compatibile con il fabbisogno richiesto dall'esecuzione del nuovo contratto e con la pianificazione e l'organizzazione del lavoro elaborata dal nuovo assuntore"*.