

## RICHIESTA CHIARIMENTI

### PROCEDURA APERTA PER L’AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI STAMPA E DI POSA IN OPERA DI STAMPATI E PELLICOLE PER AFFISSIONI SU AUTOMEZZI- CIG B8070FC0CE

#### CHIARIMENTO NR 1

**Quesito 1:** la quota pari al 30% di occupazione femminile e 30% giovanile sono due condizioni in alternativa una all'altra o devono essere co-presenti?

**Quesito 2:** al momento della presentazione della domanda di partecipazione al bando le due condizioni sovra-citate devono essere già in essere per l'azienda o vengono lasciati 6 mesi dopo la chiusura del contratto per adempiere a questa condizione?

**Quesito 3:** vanno considerati come dipendenti solo i contratti a tempo indeterminato? possono essere inclusi anche prestazioni occasionali, a chiamata, tempi determinati etc etc?

**Quesito 4:** le condizioni del 30% devono essere garantite per tutta la durata del contratto?

**Risposte:** premesso che la S.A. non rilascia pareri di natura giuridica o consulenziale, considerato che la materia è di recente introduzione, si riscontra quanto segue:

**Quesito 1 – Risposta:** la quota è riferita sia ad assunzioni giovanili e sia ad assunzioni femminili. Le due condizioni non sono alternative. Resta inteso che tale obbligo deve essere riferito unicamente alle assunzioni necessary per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività a esso connesse o strumentali.

**Quesito 2 - Risposta:** come indicato al punto precedente tale obbligo assuntivo si riferisce all'esecuzione del presente appalto, pertanto, nel conteggio non possono rientrare quote di personale giovanile e femminile già in forze presso l’Affidatario prima dell’affidamento. Tale obbligo viene verificato dalla S.A. in fase di conclusione del contratto e deve essere mantenuto anche in caso di rinnovi e/o proroghe. I sei mesi si riferiscono, invece, all’obbligo, in base al nr di occupati dell’Appaltatore, di comunicazione previsto al comma 2 dell’art. 1 All. II.3 del Dlgs 36/2023 e ss.mm.ii. per la presentazione alle autorità competenti della relazione di genere.

**Quesito 3 – Risposta:** deve essere considerato solo personale inquadrabile come “subordinato” in base alla normativa vigente e al d.lgs. 81/2015.

**Quesito 4 – Risposta:** tale obbligo viene verificato dalla S.A. in fase di conclusione del contratto e deve essere mantenuto anche in caso di rinnovi e/o proroghe. Come rappresentato al punto 1 precedente, l’obbligo in esame riguarda le assunzioni che, eventualmente, si renderanno necessarie in corso di esecuzione del contratto, escludendo il personale già in forza presso l’affidatario e l’eventuale personale oggetto di riassorbimento. Per assunzioni necessarie devono intendersi, comunque, quelle assunzioni che hanno un nesso funzionale con l’esecuzione del contratto. L’obbligo è rivolto, poi, non solo al contraente principale, ma deve essere inteso come riferibile anche alle prestazioni che questi esegue tramite subappalto o avalimento con la precisazione che le quote sono calcolate sul totale delle assunzioni necessarie per l’esecuzione del contratto, restando irrilevante la concreta ripartizione delle stesse assunzioni tra appaltatore e subappaltare e che, qualora l’appaltatore abbia già raggiunto la percentuale del 30%, il subappaltatore non sarà tenuto ad assumere lavoratori appartenenti alle categorie indicate dalla norma citata.

IL RUP

