

Gara a procedura aperta, ai sensi del D.lgs. 36/2023 e s.m.i., per la conclusione di un Accordo Quadro avente ad oggetto l'affidamento di servizi di System Management per le Pubbliche Amministrazioni - Edizione 4 - ID 2710

CHIARIMENTI – II Tranche

Domanda n. 177

Con riferimento al documento "ID 2710 - Capitolato Tecnico Speciale.pdf", si evidenzia che sono previste due opzioni alternative per l'erogazione dei servizi da remoto: 1) utilizzo di centri dati e sale server nella disponibilità del Fornitore, 2) utilizzo di soluzioni Cloud SaaS.

Considerando che queste due modalità di erogazione sono state confermate come alternative tra loro in una precedente risposta a chiarimento (Domanda n. 11), si chiede di confermare se sia possibile la seguente configurazione:

Il Fornitore eroga il servizio in modalità SaaS verso le Amministrazioni, ma utilizza a sua volta servizi IaaS o PaaS forniti da un Cloud Service Provider qualificato per implementare e gestire tale soluzione SaaS.

In caso affermativo si chiede di confermare che il Fornitore dovrà dichiarare nella relazione tecnica che "In fase di esecuzione dell'Accordo Quadro, l'operatività da remoto sarà garantita con la seguente modalità: soluzioni di monitoraggio fruibili in modalità Cloud SaaS erogate da infrastrutture di Cloud Service Provider (CSP)".

Risposta n. 177

Si conferma con riferimento ad entrambi i quesiti. Si veda anche la risposta al quesito n. 23 della prima tranche.

Domanda n. 178

Considerato che l'articolo 68, comma 11, dispone che "I raggruppamenti e i consorzi ordinari di operatori economici sono ammessi alla gara se gli imprenditori o altro raggruppamento che vi partecipano, oppure gli imprenditori consorziati, abbiano complessivamente i requisiti relativi alla capacità economica e finanziaria e alle capacità tecniche e professionali, ferma restando la necessità che l'esecutore sia in possesso dei requisiti prescritti per la prestazione che lo stesso si è impegnato a realizzare ai sensi del comma 2. Si applicano in quanto compatibili le disposizioni contenute nell'allegato II.12". e considerato che ai sensi dell'art. 7.3 del Capitolato d'Oneri il requisito della capacità tecnica e professionale è l'esecuzione nel triennio precedente alla data di pubblicazione della presente procedura di contratti di servizi analoghi a quelli di System Management base e/o opzionali oggetto dell'Accordo Quadro per un valore complessivo pari a euro 5.000.000,00, distribuito su un numero massimo di 3 contratti, nella ipotesi in cui il requisito della capacità tecnica e professionale di cui all'art. 7.3. sia soddisfatto attraverso tre contratti di valore complessivo pari 5.000.000,00 euro da parte della sola mandataria, si chiede di confermare che l'impresa mandante può eseguire le prestazioni dichiarate nella domanda di partecipazione, anche quindi laddove non abbia indicato (speso) alcun proprio contratto di servizi analoghi.

Si chiede di confermare che anche ai fini della esecuzione del contratto (e quindi non solo ai fini della partecipazione), il requisito della capacità tecnica e professionale di cui al punto 7.3. del Capitolato d'Oneri può non essere posseduto da tutte le imprese esecutrici se soddisfatto dall'RTI nel suo complesso.

Risposta n. 178

Si conferma con riferimento ad entrambi i quesiti.

Domanda n. 179

Lo scorso 15 luglio sono stati pubblicati i chiarimenti relativi alla gara in oggetto ed il successivo 18 luglio è stato prorogato il termine per la presentazione delle offerte sino al prossimo 30 luglio 2024.

Con particolare riferimento alla risposta formulata alla domanda n. 71, si legge:

“Domanda n. 71 CAPITOLATO D'ONERI CRITERIO DI VALUTAZIONE C06 CONCILIAZIONE VITA-LAVORO §18.1 PG39- IMPEGNO AD ADOTTARE MISURE PER LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO In relazione al criterio di valutazione C06 - Impegno ad adottare misure per la conciliazione vitalavoro ed in particolare la misura: "Estensione di almeno 1 mese della maternità obbligatoria e di almeno 10 giorni della paternità obbligatoria", si chiede di confermare che l'obbligatorietà di estensione della maternità e della paternità sia rivolta esclusivamente all'operatore economico e non ai titolari di contratto di lavoro subordinato presso l'operatore economico stesso, i quali potranno esercitare volontariamente l'opzione di accedere allo strumento proposto.

Risposta n. 71 La misura ove offerta dovrà essere adottata dall'impresa a messa a disposizione di tutti i titolari di contratto di lavoro subordinato che si trovino nella condizione di maternità/paternità, i quali dovranno avvalersene (infatti il criterio parla espressamente di estensione della maternità/paternità “obbligatoria”).”

Sul punto si rileva quanto segue. Come noto, per “maternità obbligatoria” si intende l'interdizione obbligatoria dal lavoro prevista dall'art. 16 D.Lgs. n. 151/2001 che, infatti, è rubricato “Divieto di adibire al lavoro le donne”. L'inosservanza del divieto è punita con la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi (art. 18 D.Lgs n. 151/2001).

Parimenti, per “paternità obbligatoria” si intende l'astensione (anch'essa obbligatoria) del padre dal lavoro prevista dall'art. 27 bis D.Lgs. n. 151/2001. Anche in tale caso, l'inosservanza della norma prevede una sanzione da euro 516 a euro 2.582 (art. 31-bis, D.Lgs. n. 151/2001). Il legislatore, attraverso gli istituti ora richiamati che sono previsti e disciplinati da fonte primaria, dispone un obbligo di astensione dal lavoro (per i lavoratori) ed un corrispondente divieto di adibire al lavoro (per il datore di lavoro). La medesima fonte primaria dispone inoltre le conseguenti indennità (a carico dell'Istituto nazionale di previdenza sociale) e le conseguenze penali in caso di violazione. Dal quadro normativo sopra richiamato, appare evidente che l'istituto della “maternità/paternità obbligatoria” può essere oggetto di modifica (i.e. estensione) esclusivamente attraverso leggi del parlamento o atti aventi forza di legge. Nessuna modifica della normativa vigente può essere adottata dagli operatori economici che non possono imporre l'astensione dal lavoro ai propri dipendenti per un periodo diverso da quello previsto per legge. Anche in considerazione del fatto che una eventuale modifica avrebbe impatto anche su norme di natura penale e si porrebbe in contrasto con il principio di tassatività delle fattispecie a rilevanza penale. Da ciò ne deriva che l'estensione del mese di maternità e dei 10 giorni di paternità (una volta adottata) deve intendersi come obbligatoria esclusivamente per il datore di lavoro, atteso che quest'ultimo non può in nessun modo imporre ai propri dipendenti l'obbligo di avvalersi di tale ulteriore periodo di maternità/paternità. Tale interpretazione, oltre che coerente con la normativa vigente, appare anche di maggior favore per i dipendenti che avranno la facoltà di decidere se avvalersi o meno dell'ulteriore periodo di congedo.

Alla luce di quanto sopra esposto, si confida nella conseguente modifica della risposta alla richiesta di chiarimento n. 71, al fine di consentire l'applicazione del Requisito C06 in linea con la normativa di riferimento.

Risposta n. 179

Si conferma preliminarmente la risposta data al quesito n. 71 della prima tranche e si precisa che, laddove nel criterio C06 si fa riferimento all'estensione della maternità/paternità “obbligatoria”, l'obiettivo del criterio premiale non è

estendere la durata dell'obbligo di legge, bensì introdurre una misura di miglior favore che, ai fini dell'ottenimento del punteggio, sia prevista di regola nei confronti di tutti i titolari di contratto di lavoro subordinato che si trovino nella condizione di maternità/paternità ed attribuita loro in modo "automatico" al verificarsi della condizione. Pertanto per l'ottenimento del punteggio, a differenza per esempio di quanto accade per la diversa misura citata nel medesimo criterio relativa all'asilo nido/contributo asilo nido (la cui erogazione è subordinata alla richiesta del singolo avente diritto), l'estensione in argomento deve essere riconosciuta automaticamente nei confronti di tutti i titolari di contratto di lavoro subordinato che si trovino nella condizione di maternità/paternità, senza che sia necessario alcun input/richiesta da parte loro di potersene avvalere. Resta inteso che, non trattandosi appunto di un obbligo di legge, il singolo titolare di contratto di lavoro subordinato nella condizione di maternità/paternità potrebbe eventualmente decidere di rinunciare, formalmente e motivatamente, di avvalersi dell'estensione automatica della misura, che comunque dovrà essere messa a disposizione dall'impresa.

Divisione Sourcing Digitalizzazione

Il Responsabile

(Ing. Patrizia Bramini)