

**PSP-IT-2024-005 - RECRUITMENT, PAYROLL AND MANAGEMENT SERVICES OF AUXILIARY PERSONNEL**

#	Question	Answer																					
1	<p><del>Annex A 2 STATEMENT OF PURPOSE AND OBJECTIVES B21</del>                      “The dedicated personnel may occasionally be requested to travel in Italy, and if so, the Temporary Agency shall arrange the travel and cover for any travel entitlements and expenses. Any travel required will be subject to UN travel rules and must be pre-approved by UNHCR’s contract / project manager.”                      +                      Annex B                      “Agency fee is the cost of the agency on top of the monthly salary to cover for the Agency services as requested in Annex A”</p> <p>Rispetto a questi due punti vorremmo chiarire che i costi relativi ad eventuali trasferte non possono ritenersi inclusi nella tariffa dell’offerta, proprio perché non è possibile quantificarne il numero o definire la destinazione delle stesse. Nel caso in cui vi fosse la necessità di far effettuare trasferte ai somministrati, il servizio verrà quotato separatamente ed il relativo costo dipenderà dal Paese di destinazione (infatti ogni paese applica una legislazione diversa e richiede una documentazione specifica) e dal compenso spettante al lavoratore per la trasferta specifica. La gestione amministrativa di questo servizio da parte di MAW sarà invece ricompreso nella Fee d’agenzia definita.</p>	<p>Yes, that is correct. Travels, if required, are requested and authorized by UNHCR, and the maximum reimbursable amount will be indicated by UNHCR in accordance with the UNHCR travel policy, which sets the level of entitlements that vary based on the destination. The temporary agency will be reimbursed up to that amount. In case of different calculation based on the Italian legislation higher than UN travel policies entitlements, final amount will be agreed between both parties.</p>																					
2	<p><del>Annex A 5.2 PROPOSED SERVICES</del>                      “Description of contract type(s) and CCLN levels that your company use per each vacancy based on....”                      [...], per il principio della parità di trattamento previsto dalla normativa, richiede alle aziende Clienti di indicare il CCNL e i livelli utilizzati in modo da garantire il medesimo trattamento retributivo tra i lavoratori diretti e quelli somministrati. Vi chiediamo pertanto di poterci fornire indicazioni in merito al CCNL da utilizzare e ai livelli su cui predisporre l’offerta, inclusi eventuali premialità specifiche previste dalla vostra società;</p>	<p>UNHCR is a international organisation and UN staff contracts do not follow the national contract law. Therefore the principle of equal treatment cannot be applied in full (eg taxation or deductions applied to UN staff contracts for pension funds or medical insurance cannot be applied).                      Nevertheless, it is mandatory for the selected temporary agency/ies to issue contracts fully in line with the local national law and guarantee full set of social and labour benefits.                      As a reference, you can refer below to the yearly gross salary scales for Rome-based locally recruited staff applied to the requested categories:                      - GS4 - step 1 (Junior level): € 48,396.00                      - GS5- step 1 (Mid-level): € 53,970.00                      - GS6 - step 1 (Senior level): € 62,678.00</p> <p>Recruited External applicants are normally awarded Step 1 at the grade of the position for which they are selected. Where the candidate has accrued more than the minimum required relevant work experience, more Steps may be awarded.</p> <p>Additional steps can be granted for additional years of work experience beyond the minimum required for appointment at step one of the grade, in accordance with the table below:</p> <table border="1" data-bbox="1144 1008 1948 1214"> <thead> <tr> <th>Number of additional full years of relevant work experience</th> <th>Description</th> <th>Additional step(s)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt;2</td> <td>Less than 2 years</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2 full years but less than 4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>4 full years but less than 6</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>6 full years but less than 8</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>8 full years but less than 10</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>10 full years or more</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>For additional information on the salary scales for locally recruited staff you can refer to the below link:  <a href="https://onehr.un.org/salary-survey/#/viewdutystation/636b9e0899530c554d34b3c8">https://onehr.un.org/salary-survey/#/viewdutystation/636b9e0899530c554d34b3c8</a></p>	Number of additional full years of relevant work experience	Description	Additional step(s)	<2	Less than 2 years	0	2	2 full years but less than 4	1	4	4 full years but less than 6	2	6	6 full years but less than 8	3	8	8 full years but less than 10	4	10	10 full years or more	5
Number of additional full years of relevant work experience	Description	Additional step(s)																					
<2	Less than 2 years	0																					
2	2 full years but less than 4	1																					
4	4 full years but less than 6	2																					
6	6 full years but less than 8	3																					
8	8 full years but less than 10	4																					
10	10 full years or more	5																					
3	<p><del>Annex A 3 DESCRIPTION OF SERVICES AND REQUIREMENTS</del>                      “n) Be liable for all acts and omissions of the identified personnel”                      Considerando che nell’istituto della somministrazione lavoro il potere direttivo è in capo alla vostra società e quello disciplinare, pur essendo in capo a [...], può essere attuato solo a seguito di vostre indicazioni, chiediamo specifiche in merito alla responsabilità di [...] relativamente alla condotta del lavoratore;</p>	<p>It can vary on different scenarios and, if acts or omissions of the personnel identified is affecting UNHCR activities, discussion with the Agency will take place to agree on and put in place corrective measures if required. By way of examples, acts or omissions may be unjustified absences or damages to UNHCR equipment made on purposes.</p>																					

**PSP-IT-2024-005 - RECRUITMENT, PAYROLL AND MANAGEMENT SERVICES OF AUXILIARY PERSONNEL**

#	Question	Answer
4	<p>-Per la predisposizione dell'offerta chiediamo indicazioni circa la tipologia di tariffazione/fatturazione da voi desiderata, ovvero</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensile: con fatturazione mensile dell'intero costo del lavoro + Fee Agency (euro o %) sul predetto costo OPPURE</li> <li>• Tariffa oraria: fatturazione di una tariffa omnicomprensiva di Costo+Fee Agency sulla base delle ore effettivamente lavorate all'interno del mese.</li> </ul> <p>Specifichiamo che in entrambi i casi le ore straordinarie o eventuali maggiorazioni per lavoro notturno o festivo saranno considerate come EXTRA.</p> <p>-Chiediamo inoltre una specifica sul metodo di pagamento da voi previsto</p>	<p>We request bidders to fill in Annex B with the financial offer form, where we ask to indicate both the gross monthly salary and the gross hourly rate. We also ask to fill-in the hourly rates for overtime work of the temporary personnel. Cost of the agency shall also be indicated as a separate fee than the cost for the temporary personnel. The agency fee will be paid on top of the personnel salary.</p> <p>UNHCR standard payment is 30 days upon reception of the invoice and reception of the services. If invoice is issued monthly, payment will be made on a monthly basis. Payment will be made via bank transfer.</p>
5	<p>Ai fini di valutare la possibilità di partecipare al bando di gara, le chiedo se l'Ufficio dell'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati in Italia ha una partita iva, una posizione Inps e una posizione Inail.</p>	<p>UNHCR does not have a VAT number. UNHCR only has the fiscal code. UNHCR does not have INPS or INAIL position.</p>
6	<p>Considerata la natura del servizio in cui le parti si configurano lato privacy come titolari autonomi del trattamento, chiediamo di specificare il motivo della disposizione di nomina a responsabile (doc. Annex E) e se possibile la sostituzione con una clausola di titolarità autonoma.</p>	<p>Annex E is not a letter on the appointment of external data processor, it is rather a UNHCR document on personal data processing, required when suppliers process, in any way, UNHCR personal data. Acknowledgement of the Annex E is a confirmation that the suppliers is aware and respect local regulation on data protection matters. Once the company/ies is/are awarded, if some clauses shall be revised, such revision shall be presented to the legal section for final approval, including in case the request is to substitute the document with another one, which shall be reviewed by UNHCR legal department.</p>
7	<p>Annex D. 3 -8. In ordine alla responsabilità dell'appaltatore verso i dipendenti, si precisa che la stessa deve per legge essere circoscritta al solo personale di staff dell'agenzia e non anche a quello somministrato. Invero, l'art. 35 comma 7 del D. Lgs 81/2015 stabilisce che "L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni" così come l'art. 30 del D. Lgs 81/2015 attribuisce potere direttivo e di controllo dei somministrati in capo all'utilizzatore. Giova, altresì, rammentare che le stazioni appaltanti 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).</p> <p>3.4.1. In merito alla possibilità dell'ente di richiedere il ritiro o la sostituzione del personale somministrato, si puntualizza e si chiede di confermare che la sostituzione di una risorsa e la risoluzione del contratto di lavoro avrà luogo solo per mancato superamento del periodo di prova o a seguito di un procedimento disciplinare con licenziamento per giusta causa.</p>	<p>If, the trial period (periodo di prova) is foreseen by the law, it will be fully respected. In the same way, in the extreme situation where a temporary personnel shall be replaced against the will of the personnel, UNHCR will cooperate with the temporary agency to make sure the process and all steps that the agency shall take are followed in accordance with the relevant legislation.</p>
8	<p>Ad eccezione dei casi di dolo e colpa grave così come disciplinati dall'art 1229 Cod. Civ. e ferme restando le coperture assicurative di volta in volta in vigore, si invita a confermare che eventuali pretese risarcitorie (anche in forma di penale, indennizzo o manleva) nei confronti dell'agenzia non potranno eccedere (singolarmente o congiuntamente con altre precedenti o contestuali) il valore del corrispettivo previsto a favore della stessa.</p>	<p>Such liability caps may be considered and are normally acceptable when it is a common practice in the relevant industry sector. If amendments to the general terms and conditions are required, they will be discussed with the awarded company/ies and amendments will be submitted to the UNHCR legal department for review and greenlight.</p>
9	<p>Ad integrazione di quanto esplicitato in merito alla responsabilità dell'agenzia (Annex D. 3 -8) da circoscrivere a fatti riconducibili al solo personale di staff, dal momento che l'alea di rischio risulta fortemente contenuta, si chiede di confermare l'eliminazione della rinuncia alla surroga da parte della compagnia assicurativa nei confronti dell'UNHCR.</p>	<p>Any amendment to the the General Terms and Conditions for the provision of the services needs to be submitted to the legal department for approval. Such requests will be considered for the awarded company/ies and will need to be submitted to the legal section for review.</p>
10	<p>Laddove dovesse ricorrere una fattispecie di forza maggiore (art.14), tale da impossibilitare il prosieguo della fornitura, si chiede di confermare che le missioni in essere verranno portate comunque a naturale scadenza. 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"; inoltre l'articolo 45 del CCNL delle Agenzie di somministrazione, in caso di interruzione della missione nei contratti a tempo determinato, sancisce la possibilità del somministrato di essere impiegato in un'altra missione, fermo restando l'utilizzo nell'ambito dell'area professionale nella quale è stato originariamente inquadrato o, nello stesso ambito professionale, sentite le OO.SS stipulanti il presente CCNL, presso la medesima ApL.</p>	<p>In case of <i>force majeure</i> it is not possible to confirm that contracts in place can be guaranteed until the end of the contract period. In such circumstances and if possible, the option of moving the personnel into a new contract within the same professional area can be positively considered.</p>

**PSP-IT-2024-005 - RECRUITMENT, PAYROLL AND MANAGEMENT SERVICES OF AUXILIARY PERSONNEL**

#	Question	Answer
11	<p>Desideriamo evidenziare un'ulteriore aspetto chiedendo la conferma della stesso.</p> <p>Nel servizio di somministrazione lavoro tutta la materia dell'igiene e sicurezza è in capo all'impresa utilizzatrice (Committente). Dal combinato disposto dei dettati normativi del D Lgs 81.2015 si evince, infatti, che: "Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro" (art. 34, comma 3 d.lgs. n. 81/2015) "L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti (art. 35, comma 4, d.lgs. n. 81/2015)." Nondimeno, l'art. 40 del CCNL delle ApL ribadisce che tutti gli oneri in tema di salute e sicurezza sono in capo all'impresa utilizzatrice, costituendo giusta causa di dimissioni del lavoratore in caso di mancato rispetto dei predetti obblighi da parte della stessa.</p>	<p>UNHCR as subsidiary organ of the United Nations enjoys certain privileges and immunities for which local legislation does not apply. Nevertheless, UNHCR keeps highest standard of safety and security at the workplace and UNHCR will cooperate with the awarded company/ies to make sure identified personnel is duly trained and protected in terms of safety and security foreseen by the Italian labor laws and as long as compatible with UNHCR's privileges and immunities.</p>
12	<p>In riferimento all'Annex B_Financial Offer form, per il quale è rimessa all'operatore economico (agenzia per il lavoro) la discrezionalità del CCNL, dei livelli e delle retribuzioni da utilizzare per l'offerta economica, si evidenzia quanto di seguito riportato. L'istituto della somministrazione prevede che sia Utilizzatore a fornire gli elementi anzidetti, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D Lgs 81.2015: "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 lavorato".</p> <p>A titolo meramente esemplificativo, si evidenzia che altri Utilizzatori operanti nel medesimo ambito di UNHCR aventi quindi sede legale all'estero, la cui sede lavorativa l'Italia, applicano il CCNL Ambasciate normato dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (c.d. ARAN). Si chiede, pertanto, di confermare che l'unico CCNL applicabile sarà quello delle Ambasciate e di identificare il corrispondente livello da applicare ai lavoratori dei quali si richiede la somministrazione.</p>	<p>Tender is drafted to allow maximum competition, allowing agencies to quote one or more contract types considering that, as per answer n.2, full equal treatment cannot be guaranteed. If you consider the national labor contract for Embassies, Consulates, Cultural Institutes and International Organization as an option, please feel free to quote it. For this contract, junior level may be equivalent to a B2, mid-level to B1 and senior level to A2. If, in addition, you consider that other types of contract for job areas of the third sector may be applied, please feel free to quote them, too.</p>
13	<p>in riferimento alla Technical offer richiesta, si chiede conferma che sarà sufficiente presentarla in lingua italiana e non è richiesta obbligatoriamente la doppia presentazione (italiana e traduzione in inglese).</p>	<p>Yes, you can refer to the RFP Cover letter indicating that "Your offer shall be prepared in <u>English or in Italian</u>". No need to present both languages.</p>
14	<p>What is meant by relevant references (with contact details), request in Annex A, page. 5.</p>	<p>By relevant references, we intend the reference letters of contact details of clients for which you have provided similar services and that we may contact during the tender process.</p>
15	<p>Prendiamo atto della risposta al quesito n.5: "UNHCR does not have a VAT number. UNHCR only has the fiscal code. UNHCR does not have INPS or INAIL position".</p> <p>Facciamo presente tuttavia che per poter erogare i servizi di somministrazione lavoro in Italia è necessario che l'Utilizzatore sia in possesso di posizioni INPS/INAIL attive, ovvero di dipendenti diretti in forza.</p> <p>Chiediamo quindi conferma che antecedentemente all'aggiudicazione dell'appalto, o comunque prima dell'avvio dello stesso, quanto sopra sia sanato e comunicato all'APL aggiudicataria.</p>	<p>As per answer to question n. 5, we confirm that UNHCR currently does not have VAT nor INPS or INAIL position and there is no room for UNHCR to activate them in the future. This is one of the reasons why we are looking for an external agency able to appoint auxiliary personnel on its behalf. On the other side, just for your information, UNHCR personnel is contracted through UN contracts as International Organizations' Officials (Social security and pensions are covered through UN system).</p>
16	<p>La normativa italiana in materia prevede:</p> <p>a) art. 33 del Decreto Legislativo 15 Giugno 2015 n.81: "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". <a href="https://def.finanze.it/DocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getArticolo&amp;id={54DA5A6B-7376-4021-8276-A0453C2DDB24}&amp;codiceOrdinamento=200003300000000&amp;articolo=Articolo%2033">https://def.finanze.it/DocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getArticolo&amp;id={54DA5A6B-7376-4021-8276-A0453C2DDB24}&amp;codiceOrdinamento=200003300000000&amp;articolo=Articolo%2033</a></p> <p>b) art. articolo 23 comma V del CCNL Assolavoro per i lavoratori somministrati: "L'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare alla ApL gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori in somministrazione nonché l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare alla ApL stessa i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili". <a href="https://ebitemp.it/wp-content/uploads/2020/06/CCNL-ASSOLAVORO.pdf">https://ebitemp.it/wp-content/uploads/2020/06/CCNL-ASSOLAVORO.pdf</a></p> <p>Chiediamo quindi conferma che, in linea con la normativa in materia, l'utilizzatore procederà a comunicare alla APL aggiudicataria il trattamento economico e normativo applicabile e a rimborsare al somministratore tutti gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori oltre alla fee di Agenzia offerta.</p>	<p>Regarding salaries and contract types, you can refer to both answers n. 2 and 12, deciding if you want to quote both options or only one.</p>

**PSP-IT-2024-005 - RECRUITMENT, PAYROLL AND MANAGEMENT SERVICES OF AUXILIARY PERSONNEL**

#	Question	Answer
17	E' prevista la stipula di un accordo quadro, che sarà redatto su formato cliente o su formato dell'ApL? Nel caso di non stipula dell'accordo quadro si chiede conferma che le "General Conditions of contracts" saranno l'unico documento contrattuale e chiediamo se possiamo proporre integrazioni/modifiche alle stesse.	Regarding coverage for wage and social security charges ( <i>oneri retributivi e previdenziali</i> ), we request you to include such charges under the gross monthly salary in Annex B. Such amount will be paid to you in addition to the agency fee.
18	Si chiede conferma che per il servizio di somministrazione di personale, verranno firmati i nostri contratti standard di somministrazione in quanto specifici rispetto alla disciplina di settore.	Yes, awarded company/ies will sign a Frame Agreement (FA) with UNHCR using UNHCR template. Annex D and Annex E will be attached to the FA together with the tender specification and technical and financial offer of the agency/ies. Amendments or integrations to the General Terms and Conditions are possible and will be discussed with the awarded agency/ies and reviewed with our legal department.
19	Si richiedono maggiori informazioni sui dati da inserire nel file di quotazione, nel foglio "pay slips details".	Yes, auxiliary personnel will sign the agency's contract.
20	Qual è la percentuale media annua di assenteismo?	In Annex B, under the sheet named "pay slips details" is requested to provide details on the calculation of the social benefits per contract and how they total the gross monthly salary (eg % social security, % pension, number of leave days, <i>tredicesima</i> and/or <i>quattordicesima</i> , etc).
21	Quale sarà la percentuale di inserimento in somministrazione e quale quella di inserimento diretto?	Such information, if necessary, will be disclosed only with the awarded company/ies after signature of Frame Agreement and Oath of confidentiality.

**Information provided within the scope of the present tender is confidential and is NOT to be shared outside the purpose of the tender participation.**