Aanbesteding: Inhuur externe arbeidskrachten / capaciteit (derden)
Aanbestedende Dienst: Gemeente Noordenveld
Referentie: 9046/RK

Toelichting:

Ref.nr. 196
Onderwerp: Beantwoording K1 perceel 1 (payrolling)

Vraag:
In de eerste Nota van Inlichtingen zijn meerdere vragen (vraag 5, 9, 64, 125 en 155) gesteld over de toepasselijkheid van K1 voor het payrollperceel. Uit de antwoorden kunnen wij niet met zekerheid opmaken of K1 voor dit perceel volledig komt te vervallen of dat dit slechts voor enkele subonderwerpen geldt. Kunt u (in het kader van de voortgang in het schrijfproces bij inschrijvers bij voorkeur eerder dan de publicatie van de tweede NvI) duidelijk aangeven wat u van inschrijvers verwacht m.b.t. de beantwoording van K1? En daarnaast wat dit betekent voor de beoordeling van dit perceel?

Antwoord:
Voor de beantwoording van K1 voor perceel 1 dient enkel punt 7 dient te worden beantwoord, namelijk:
- Op welke manier is uw backoffice samengesteld en waaruit blijkt dat de bedrijfsvoering aantoonbaar aansluit op de vraagstelling van de aanbestedende dienst en vigerende wetgeving.

De beschrijving dient op maximaal 1 A4 te worden opgenomen. De fictieve waarde voor K1 binnen perceel 1 zal daarom gewijzigd worden van € 260.000,- naar € 40.000. De beoordeling zal verder conform de procedure in de aanbestedingsstukken verlopen.

Percelen: P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers
Beantwoord op: 01-09-2021
Label: Proces

Ref.nr. 197
Onderwerp: Vervolgvraag 53

Vraag:
In de vragenronde voor de eerste nota van inlichtingen hebben wij reeds een vraag ingediend waarin wij verduidelijking vragen omtrent de te hanteren contractvarianten (contracten op basis van gewerkte uren of contracten op basis van vaste contracturen). U stelt in eis 7, 29 en 30 dat u het aantal gewerkte uren inzichtelijk wilt en de feitelijk gewerkte uren in rekening

brengt. Hieruit lijkt het erop dat u de contractvariant op basis van gewerkte uren wenst. Echter gaat u in vraag 53, 57 en 114 akkoord met de contract variant vaste uren.

De twee genoemde contractvarianten hebben een verschillende kostprijs. Zo moeten wij bij de contractvariant ‘gewerkte uren’ reserveringen opnemen voor verlof- en feestdagen (zoals vermeld in het prijzenblad), terwijl dit bij de contractvariant ‘contracturen’ niet hoeft. Wellicht ten overvloede, ter verduidelijking:
• Een payrollkracht met een gewerkte uren contract, krijgt alleen de daadwerkelijke gewerkte uren uitbetaald. Wij factureren u ook alleen de daadwerkelijk gewerkte uren. Gaat hij/zij met vakantie of is er een feestdag, dan vergoeden wij deze dagen met behulp van de opgebouwde reserveringen. Deze dagen factureren wij niet aan u door. De kosten voor de reserveringen verwerken wij in het tarief.
• Een payrollkracht met contracturen krijgt het vaste aantal uren dat met hem /haar is afgestemd uitbetaald. Stel een payrollkracht heeft een contract van 36 uur en hij/zij gaat met vakantie of er is een feestdag, dan krijgt hij nog steeds de 36 uren uitbetaald. De 36 uren zijn de vaste uren die wij 4-wekelijks aan u factureren. Hiervoor reserveren wij niets extra’s. Reserveringen voor vakantie- en feestdagen zijn daarom ook niet in het tarief opgenomen, waardoor de omrekenfactor voor u lager uitvalt.
In het kader van het transparantiebeginsel en het creëren van een gelijkspeelveld, wil inschrijver u vragen de keuze te maken voor één van de twee contractvarianten.

A. Wenst u dat uw payroll-medewerkers contracten krijgen op basis van gewerkte uren of contracten met vaste contracturen?

Daarnaast stelt u in uw antwoord op vraag 1 dat 4 wekelijkse facturatie akkoord is. De verloning van payrollkrachten met een contract op basis van gewerkte uren kent een wekelijks karakter. Hierdoor zijn wij in staat deze uren wekelijks of vier-wekelijks uit te betalen en te factureren. De verloning van payrollkrachten met vaste contracturen geschiedt maandelijks, waarmee de facturatie tevens maandelijks plaatsvindt.
B. Kunt u bevestigen dat indien u kiest voor contracten op basis van gewerkte uren, 4 wekelijkse facturatie akkoord is?
C. Kunt u bevestigen dat indien u kiest voor contracten op basis van vaste contracturen, maandelijkse facturatie akkoord is?

Antwoord:
A. 1. Een payrollkracht met een vast aantal uren, geldt uiteraard dat hij/zij bij de uitlener een overeenkomst krijgt voor een vast aantal uren per week.
2. Voor een payrollkracht die, bijvoorbeeld werkt op basis van een oproepcontract met uitgesteld prestatieplicht, geldt uiteraard dat zij worden uitbetaald op basis van gewerkte uren.
B. Zie antwoord A. Op basis van gewerkte uren verwachten wij een maandelijks facturatie.

C. Op basis van vaste contracturen verwachten wij een maandelijkse facturatie.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Uitvoering

Ref.nr. 198

Onderwerp:
Vervolgvraag 5, 9, 64, 65, 125 en 155

Vraag:
In de antwoorden die u op vraag 5 en 9 geeft lijkt het alsof inschrijver K1: continuïteit in zijn geheel niet hoeft te beantwoorden voor perceel 1, payrollmedewerkers. Hier verwijst u ook naar in vraag 125 en 155. Echter bevestigt u in uw antwoord op vraag 64 toe dat (enkel) subwens 2 en 4 van K1 niet beantwoord hoeven te worden, en in vraag 65 licht u toe wat u wenst te lezen bij bullet 6 van K1 betreffende het payroll perceel.
A. Om onduidelijkheid te voorkomen, wil inschrijver graag weten of het klopt dat Gunningscriterium Continuïteit volledig komt te vervallen voor perceel 1?
B. Zo niet, kunt u aangeven welke punten onder K1: continuïteit van toepassing zijn voor perceel 1, payroll, zodat inschrijvers de juiste vragen beantwoorden?
C. Kunt u tevens aangeven wat voor gevolgen dit heeft betreffende de beoordeling van deze wens?

Antwoord:
Voor de beantwoording van K1 voor perceel 1 dient enkel punt 7 dient te worden beantwoord, namelijk:
- Op welke manier is uw backoffice samengesteld en waaruit blijkt dat de bedrijfsvoering aantoonbaar aansluit op de vraagstelling van de aanbestedende dienst en vigerende wetgeving.

De beschrijving dient op maximaal 1 A4 te worden opgenomen. De fictieve waarde voor K1 binnen perceel 1 zal daarom gewijzigd worden van € 260.000,- naar € 40.000. De beoordeling zal verder conform de procedure in de aanbestedingsstukken verlopen.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers
Beantwoord op:	01-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr. 199

Onderwerp:
Vervolgvraag 136

Vraag:

U verwijst hier naar het personeelshandboek en dat deze als bijlage is verstrekt. Kunt u aangeven welke bijlage het handboek bevat en/of deze bijlage alsnog verstrekken?

Antwoord:
Zie bijgevoegde onderdeel uit het personeelshandboek

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr. 200

Onderwerp:
Verwerkersovereenkomst

Vraag:
In eis 36 geeft u aan dat indien en voor zover in het kader van de uitvoering van de raamovereenkomst persoonsgegevens voor de opdrachtgever worden verwerkt de verwerkersovereenkomst (bijlage 12) van toepassing is. Opdrachtnemer is geen Verwerker in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Het betreft hier het verwerken van persoonsgegevens t.b.v. arbeidsbemiddeling. In de zin van de AVG zijn zowel Opdrachtnemer als ook Opdrachtgever in het kader van de gevraagde dienstverlening aan te duiden als verantwoordelijke. Immers hebben zij beide eigen verantwoordelijkheden en eigen wettelijke grondslagen om de persoonsgegevens van flexibele arbeidskrachten te verwerken. Als verantwoordelijke stelt zowel opdrachtnemer als opdrachtgever derhalve zijn eigen doelen en middelen vast en kan Opdrachtnemer niet worden gekwalificeerd als Verwerker in de zin van de AVG. Inschrijver is dan ook van mening dat deze verwerkersovereenkomst niet van toepassing is op onze onderhavige dienstverlening. Uiteraard gaat inschrijver zorgvuldig om met persoonsgegevens. Kunt u bevestigen dat ten aanzien van de uitgevraagde dienstverlening opdrachtnemer niet aangemerkt wordt als verwerker?

Antwoord:
Akkoord, na gunning zullen duidelijke afspraken vastgelegd worden bijvoorbeeld in een gegevensuitwisselingsovereenkomst.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Juridisch

Ref.nr. 201

Onderwerp:
Vervolgvraag 3 en 49

Vraag:

U laat het aan inschrijvende partijen of zij het ABP pensioen of een adequaat pensioen volgens de wetgeving aanbiedt. Hiermee ontstaat concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Een inschrijver die ABP aanbiedt (ten gunste van de payroll-medewerker) zal daarmee altijd duurder zijn dan een inschrijver die een adequaat pensioen aanbiedt.
Het ABP pensioen kent namelijk een werkgeversbijdrage van meer dan 20% terwijl het adequaat pensioen een werkgeversbijdrage van minimaal 14,6% dient te kennen. Dit heeft ermee te maken dat het adequate pensioen uitgaat van de gemiddelde werkgeversbijdrage van alle pensioenfondsen in Nederland (niet specifiek Gemeenten/overheid).
Als goede werkgever van onze payroll-medewerkers geniet het de voorkeur om het pensioen van onze opdrachtgevers aan te bieden. Ook omdat het ABP aansluit op de bedoeling van de wetgever in relatie tot de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Wij verzoeken opdrachtgever vanuit goed opdrachtgeverschap het standpunt te herzien en ABP pensioen van toepassing te verklaren voor alle payroll-medewerkers. De wetgeving beoogt namelijk ook het toekennen van gelijke arbeidsvoorwaarden.
A. Neemt u ons advies over om bij payroll het ABP pensioen toe te kennen aan de payroll-medewerkers en dus Inschrijvers verplicht te stellen een reservering voor het ABP pensioen op te nemen in haar payroll-tarief?
B. Indien nee op A, graag uw toelichting.

Antwoord:
Akkoord, ABP pensioen voor payroll-medwerkers is verplicht.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Uitvoering

Ref.nr.
202

Onderwerp:
Vervolgvraag NVI 22

Vraag:
Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 22 vragen wij u of u ermee akkoord kan gaan om het weeknummer op de factuur te vermelden als datum van uitvoer. Indien u hier niet mee akkoord gaat, waarom niet?

Antwoord:
Akkoord.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein P3 Perceel 3: Flexkrachten ten behoeve van beheer
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr. 203

Onderwerp:
Vervolgvraag NVI 21

Vraag:
In uw antwoord geeft u aan dat urenstaten bij de factuur gevoegd moeten zijn. Inschrijver stelt 2 alternatieven voor:
1. e-facturatie volgens type SETU 1.4, waarin standaard de gewerkte uren declaraties staan.
2. opdrachtgever keurt gewerkte uren actief goed in het online urenregistratiesysteem van inschrijver. Het toevoegen van de urenstaat aan de factuur wordt daarmee overbodig gezien controle vooraf plaatsvindt.
Kunt u akkoord gaan met een van deze opties. Zo nee, waarom niet?

Antwoord:
De gemeente heeft nog niet een volledig geautomatiseerd proces. Daarom wenst zij nog steeds een bijlage met de urenstaten bij de factuur.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein P3 Perceel 3: Flexkrachten ten behoeve van beheer
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr. 204

Onderwerp:
Vervolgvraag NvI 47

Vraag:
U geeft aan dat de verwachte einddatum van de standstill termijn 29 september is en de ingangsdatum van de overeenkomst 1 oktober. Een gedegen implementatie vergt altijd wat tijd. Stemt u ermee in om na (voorlopige)
gunning verdere afspraken te maken over het tijdspad van de implementatie?

Antwoord:
Op grond van de nieuwe planning vindt de voorlopige gunning plaats op 13 oktober 2021. Afspraken over implementatie kan pas plaats vinden na definitieve gunning. Deze is gepland op 3 november 2021.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein P3 Perceel 3: Flexkrachten ten behoeve van beheer
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr.

Onderwerp:

205 Vervolgvraag NvI 43 + 73

Vraag:
Kunt u bevestigen dat in de omgeving van TenderNed waar de prijs wordt uitgevraagd, volstaan kan worden met of
1) 0 euro of
2) de totaalprijs uit het prijzenblad?

Antwoord:
In TenderNed mag "0" worden ingevoerd. Het prijzenblad wordt beoordeeld.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein P3 Perceel 3: Flexkrachten ten behoeve van beheer
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr. **Onderwerp:**
206 Vervolgvraag NvI 14, 33 en PvE 21

Vraag:
In uw antwoord op NvI vraag 14 geeft u aan dat u geen vaste aanstelling wilt aangaan met ingehuurde medewerkers op het moment van aangaan van de raamovereenkomst. Echter geeft u in PvE 21 en NvI vraag 33 aan dat het mogelijk moet zijn om een ingehuurde medewerker na 1.400 uur over te nemen. Dit lijkt op een discrepantie. Kunt u aangeven of een ingehuurde medewerker wel of niet overgenomen kan worden na 1.400 uur?

Antwoord:
Op het moment van aangaan van de raamovereenkomst wenst de gemeente geen vaste aanstelling aan te gaan met ingehuurde medewerkers. Indien er ruimte is ontstaan in onze structurele formatie en een medewerker bereid is om bij ons in dienst te treden willen wij hem/haar aan onze organisatie binden. Indien deze situatie zich voordoet gelden voor overname/aanstelling de volgende voorwaarden per perceel: Perceel 1: niet van toepassing. Perceel 2: Concept raamovereenkomst artikel 15.1 en PvE eis21. Perceel 3: Concept raamovereenkomst artikel 18.3 en PvE eis 15.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein P3 Perceel 3: Flexkrachten ten behoeve van beheer
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr. **Onderwerp:**

207 N.a.v. antwoord op vraag 107.

Vraag:
Begrijpen wij het goed dat opdrachtnemer (perceel 2) de VOG aanvraagt en de kosten kan factureren aan opdrachtgever? Hoewel zowel opdrachtgever als inschrijver de VOG kan aanvragen is het gebruikelijk dat de werkgever de aanvraag verzorgd. Dit komt omdat als wij functies moeten leveren waarvoor een VOG voor verplicht is het ten aanzien van onze aansprakelijkheid een vereiste is dat wij de VOG aanvragen. Om die reden is de aanvraag VOG dan ook onderdeel van ons selectieproces. Voor u betekent dit dat u er altijd zeker van bent professionals een geldige VOG hebben en dat u administratief ontzorgd wordt. Graag uw bevestiging.

Antwoord:
Nee, dat is niet correct. Inschrijver dient zeker te zijn dat de aangeboden kandidaat op eerste verzoek van aanbestedende dienst een VOG kan overleggen. Het is niet gebruikelijk / nodig om een VOG bij aanbieding van een betreffende kandidaat te verstrekken. In verband met AVG is dit niet toegestaan in de optiek van de aanbestedende dienst. Wel kan, indien de aanbestedende dienst hier aanleiding toe ziet, een VOG aangevraagd worden door de aangeboden kandidaat. In dat geval zal de aanbestedende dienst rechtstreeks een aanvraag uitvoeren richting de flexibele arbeidskracht. De kosten die hiermee gemoeid zijn, kunnen gedeclareerd worden bij de aanbestedende dienst.

Percelen:	P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Proces

Ref.nr. **Onderwerp:**
208 NvI 78

Vraag:
Kan onderdeel 2 in uw vraagstelling, gelet op uw antwoord, voor perceel 2 komen te vervallen? Zo nee, kunt u dan aangeven wat u wat inschrijver op perceel 2 verwacht als het gaat om overgang van huidige contractanten, buiten het respecteren van lopende nadere overeenkomsten?

Antwoord:
Bestaande contracten zullen worden gerespecteerd en overgang van werkgever zal dus zeer sporadisch voorkomen. Opdrachtgever is benieuwd naar uw werkwijze indien overgang van werkgever zich voordoet.

Percelen:	P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Proces

Ref.nr. 209

Onderwerp:
NvI 170 en par. 5.1.4 Beschrijvend document, pag. 25, bullet 1

Vraag:
Gaat het om kennis over actuele ontwikkelingen bij a) onze in te zetten medewerkers of b) in onze organisatie?

Antwoord:
Actuele ontwikkelingen in de branche die relevant zijn voor de aanbestedende dienst.

Percelen: P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein
Beantwoord op: 08-09-2021
Label: Inhoud

Ref.nr. 210

Onderwerp:
NvI 170 en par. 5.1.4 Beschrijvend document, pag. 25, bullet 1

Vraag:
Op welke ontwikkelingen doelt deze vraag?
A. Arbeidsrechtelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen op het gebied van overeenkomstenrecht;
B. Ontwikkelingen op de diverse vakgebieden binnen het sociaal domein;
C Of beide of iets anders en wat dan?

Antwoord:
Actuele ontwikkelingen in de branche die relevant zijn voor de aanbestedende dienst. Dit kan breed worden geïnterpreteerd.

Percelen: P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein
Beantwoord op: 08-09-2021
Label: Inhoud

Ref.nr. 211

Onderwerp:
Beschrijvend document, par. 5.1.4, pag. 25, K1 bullet 3

Vraag:
Waar verwijst ‘deze’ naar in de zin: “… deze aanpak in eerder uitgevoerde dienstverlening aantoonbaar succesvol is gebleken”?

Antwoord:
Deze' verwijst naar beschrijvingen ten aanzien van bullit 1&2 van K1.

Percelen: P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein
Beantwoord op: 08-09-2021
Label: Inhoud

Ref.nr. 212
Onderwerp: NvI 16

Vraag:
Op welke wetgeving doelt u? Wetgeving a) inzake arbeidsrecht of wetgeving b) als Wmo, Participatiewet en Jeugdwet?

Antwoord:
Met name Participatiewet, maar ook wetgeving die volgens inschrijver relevant is.

Percelen: P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein
Beantwoord op: 08-09-2021
Label: Inhoud

Ref.nr. 213
Onderwerp: NvI 170 en par. 5.1.4 Beschrijvend document, pag. 25

Vraag:
A. Doelt u met uw antwoord op de regionale/lokale arbeidsmarkt? Zo nee, welke aspecten binnen de arbeidsmarkt doelt u op en/of heeft u mee te maken?
B. Hoe ziet u de noodzaak voor het door inschrijver aanbieden van kandidaten uit uw regio voor tijdelijke functies in relatie tot de tendens om meer thuis te werken?
C. Wat ziet u als voordelen van kandidaten uit uw eigen regio?

Antwoord:
"A. Wij begrijpen uw vraag niet. In de Nvi 1 heeft vraag 170 te maken met de eigen bedrijfsvoering en niet specifiek met de regionale en lokale arbeidsmarkt.
B. De tendens is ingegeven door de Corona pandemie welke in de hoop en verwachting van de aanbestedende dienst eindig is.
C. In de ervaring van de aanbestedende dienst draagt dit bij aan de samenwerking binnen de organisatie en bekendheid met lokale initiatieven ten behoeve van het sociaal domein.
"

Percelen: P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein
Beantwoord op: 08-09-2021
Label: Inhoud

Ref.nr. 214

Onderwerp:
Backoffice. Reactie op vraag 17 en 79

Vraag:
Bij vraag 17, vraag 79 en vraag 177 geeft u verschillende definities van het backoffice. Welke definitie dienen Inschrijvers aan te houden of zijn beide interpretaties correct?

Antwoord:
De backoffice wordt gedefinieerd als de gehele organisatie waardoor de contactpersoon van organisatie ondersteund wordt om invulling en administratieve afhandeling te organiseren van de flexibele arbeidskracht. Hier wordt gedoeld op de inrichting van de organisatie in functies om aantoonbaar aansluiting te vinden op de vraagstelling van de aanbestedende dienst. Bijvoorbeeld administratieve taken zoals uren factureren, ofwel voor perceel 2 bijvoorbeeld marketeers en recruiters die ingezet worden om de juiste professionals te binden voor een bepaald vakgebied.

Percelen:	P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr. 215

Onderwerp:
Prijzenblad Tenderned. Vraag 43 en vraag 73

Vraag:
In vragen 43 en 73 geeft u aan dat én de prijs uit het prijzenblad opgenomen dient te worden Tenderned én dat er “0” ingevoerd mag worden. Welke wijze van invullen is correct?

Antwoord:
Zie vraag & antwoord 205.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein P3 Perceel 3: Flexkrachten ten behoeve van beheer
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr. 216

Onderwerp:
Uurtarieven vraag 84 en vraag 193

Vraag:
In vraag 84 wordt aangegeven dat “alle mogelijke kosten zijn opgenomen”

in het uurtarief. Maar uit vraag 193 blijkt dat de reiskosten apart gefactureerd mogen worden. Inschrijver gaat ervan uit dat de tarieven exclusief reiskosten zijn. Graag uw bevestiging.

Antwoord:
Dat is correct, en exclusief transitiekosten.

Percelen:	P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr. 217

Onderwerp:
Aflopende contracten vraag 91 en vraag 179

Vraag:
Inschrijver begrijpt dat de huidige contracten worden gerespecteerd en wat dat betreft zijn we akkoord. Echter, wat gebeurt er met de contracten op het moment dat ze aflopen?
Heeft de gedetacheerde dan twee opties, namelijk een nieuw contract bij een van de raamcontractanten of het stopzetten van de opdracht. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, kunt u aangeven wat dan de werkwijze bij het eindigen van het contract gaat worden?

Antwoord:
In dat geval zal de eerste optie worden toegepast.

Percelen:	P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Contract

Ref.nr. 218

Onderwerp:
Vraag 181

Vraag:
U geeft aan dat wettelijke CAO wijzigingen toegestaan zijn op de te berekenen uurtarief en dat genoemde indexering enkel en alleen gerekend wordt over de overeengekomen nominale marge. Dit antwoord is voor Inschrijver niet geheel duidelijk aangezien CAO en wettelijke wijzigingen het recht van de medewerker betreft dan wel de sociale en fiscale werkgeverslasten van Inschrijver. Dit maakt dus dat de genoemde wijzigingen derhalve niet sec gerekend kunnen worden over de nominale marge. Wel als het CBS indexering betreft. Om onduidelijkheden te voorkomen vraagt Inschrijver Opdrachtgever in te stemmen met het volgende: CAO en wettelijke wijzigingen mogen worden doorgevoerd na overleg en akkoord van Opdrachtgever en dat jaarlijkse indexering van de

nominale marge op grond van de dienstenprijzenindex (DPI-index) van het CBS is toegestaan? Graag uw toelichting

Antwoord:
De gemeente stem hiermee in.

Percelen:	P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Contract

Ref.nr. 219

Onderwerp:
NvI vraag 132

Vraag:
U geeft aan dat doelgroepmedewerkers mogelijk verloond moeten worden tegen dezelfde loonsomfactor en reserveringen. Als voorbeeld noemt u de CAO "Aan de Slag". Deze CAO kent andere arbeidsvoorwaarden waaronder een ander pensioenfonds (Stichting Pensioen Werk en (re)integratie). Veel payrollbedrijven zijn niet aangesloten bij dit pensioenfonds en zullen voor deze kandidaten dus het wettelijk alternatief, nl. Adequaat Payroll Pensioen willen aanbieden. Omdat inschrijver niet kan inschatten hoe vaak er gebruik wordt gemaakt van doelgroepen en welke variant, is het niet mogelijk in te schatten welke impact dit heeft. We hebben daarom de volgende vragen:
1) Kunt u bevestigen dat inschrijvers die niet zijn aangesloten bij het pensioenfonds Pensioen Werk en (re) integratie voor doelgroepkandidaten het wettelijke alternatieve Adequaat Payroll Pensioen mogen hanteren?
2) Wij verzoeken u eis 13 als volgt aan te passen : "De payrollonderneming zal gedurende de overeenkomst, bij andere doelgroepen dan gevraagd in de aanbesteding, de loonsomfactor opbouw zoals in de aanbesteding is overlegd hanteren. Waar noodzakelijk worden de premies aangepast naar de premies die van toepassing zijn voor doelgroepkandidaten". Gaat u hiermee akkoord?

Antwoord:
1) Akkoord. Volledigheidshalve het betreft Pensioenfonds PWRI. Deze situatie zal niet veelvuldig voorkomen. Na gunning zal met de aanbestedende dienst de invulling worden bepaald om gelijkwaardigheid te borgen, waarbij de prijslijst zoals ingevuld bij de aanbesteding als basis dient.
2) Akkoord.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr.

Onderwerp:

220 NvI vraag 181

Vraag:
Het is in de branche gebruikelijk dat alle wijzigingen in directe werkgeverslasten kunnen worden doorgevoerd in de prijsstelling. Kunt u bevestigen dat naast wettelijke CAO wijzigingen ook de overige wijzigingen in werkgeverslasten die inschrijver verplicht dient te volgen, doorgevoerd kunnen worden op het moment dat deze van kracht worden? Inschrijver heeft immmers geen invloed op de ontwikkeling van deze premies en afdrachten. Uiteraard zal inschrijver deze premies afdoende onderbouwen. Het hanteren van een CBS index na afloop van de vaste periode maakt dat inschrijvers met een prijsopdrijvende opslag moeten gaan werken. Inschrijver kan immers op voorhand niet voorspellen hoe de werkgeverslasten zich zullen ontwikkelen gedurende en na de vaste looptijd en in welke mate de CBS indexering de kostprijswijzigingen compenseert.

Antwoord:
Zie vraag & antwoord 218.

Percelen: P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers
Beantwoord op: 08-09-2021
Label: Inhoud

Ref.nr. **Onderwerp:**
221 NvI vraag 49

Vraag:
In het antwoord op vraag 3 stelt u ABP verplicht. Bij vraag 49 laat u de keuze aan inschrijver. Deze antwoorden zijn strijdig met elkaar. Op basis van het antwoord op vraag 49 kan een inschrijver namelijk gebruik maken van een ander pensioen dat voldoet aan de wettelijke eisen mbt het payrollpensioen. Wanneer uw huidige payrollkrachten vallen onder het ABP pensioen is dit niet wenselijk. In het kader van transparantie en vergelijkbaarheid van inschrijvingen verzoeken we u aan te geven of het ABP wel of niet verplicht is.

Antwoord:
Zie vraag & antwoord 201.

Percelen: P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers
Beantwoord op: 08-09-2021
Label: Inhoud

Ref.nr. **Onderwerp:**
222 1e NvI, vraag 49

Vraag:
Kan Opdrachtgever, in het kader van een gelijk speelveld en op basis van uw antwoord op vraag 3, bevestigen dat inschrijvers moeten uitgaan van ABP op het prijzenblad?

Antwoord:
Zie vraag & antwoord 201.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr.
223

Onderwerp:
1e NvI, vraag 120

Vraag:
In het antwoord op vraag 120 geeft u aan dat de aansprakelijkheidsbeperking niet van toepassing is op de vrijwaring van artikel 9 lid 4. Dit betekent dat er sprake is van een onbeperkte vrijwaringsplicht. Het is voor Inschrijver als beursgenoteerde onderneming in samenhang met haar wettelijke verplichtingen om risico's te beheersen niet acceptabel dat er geen beperking van de vrijwaringsplicht geldt. In dit verband verwijzen wij naar de Corporate Governance Code, waarin is beschreven dat het bestuur van een beursgenoteerde onderneming verantwoordelijk is voor de naleving van alle relevante wet- en regelgeving en het beheersen van de risico's verbonden aan ondernemingsactiviteiten. Voor Inschrijver geldt derhalve dat de risicobeheersing onder andere gedaan moet worden door geen onbeperkte vrijwaringsplicht te accepteren, maar hiervoor een beperking op te nemen. Het aanvaarden van een dergelijke onbeperkte vrijwaringsplicht brengt immers onaanvaardbare en overigens ook onverzekerbare financiële risico's met zich mee. In verband met deze onverzekerbaarheid verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit, waaruit onder meer volgt dat het disproportioneel is om een risico neer te leggen bij Inschrijver, indien dat risico niet in redelijkheid/onder reële voorwaarden verzekerbaar is. Daarnaast verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 D van de Gids Proportionaliteit, waarin is opgenomen dat de aanbestedende dienst geen aansprakelijkheid, en daarmee dus ook geen vrijwaringsplicht, verlangt die op geen enkele manier gelimiteerd is. Wij verzoeken u derhalve dringend om uw antwoord op vraag 120 te herzien en te bevestigen dat de vrijwaringsplicht zal worden beperkt tot de bedragen waarvoor opdrachtnemer aansprakelijk is, te weten €1.000.000 per gebeurtenis en €2.500.000 per jaar. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, met welke beperking van de vrijwaringsplicht kunt u wel instemmen? Mocht u niet bereid zijn om de vrijwaringsplicht te beperken, dan graag uw uitgebreide

motivering.

Antwoord:
Om onduidelijkheid te voorkomen stellen wij voor om artikel 9 lid 4 als volgt aan te passen:
Opdrachtnemer vrijwaart Opdrachtgever tegen eventuele aanspraken van derden, niet zijnde Flexibele Arbeidskrachten, waarvoor Opdrachtnemer op grond van het bepaalde in artikel 9 lid 2 van deze overeenkomst en bijbehorende documenten aansprakelijk is.

Dit betekent dat er direct een koppeling ligt met artikel 9 lid 2 waar een beperking van de aansprakelijkheid is opgenomen. Uitgezonderd de opsomming wanneer de beperking van de aansprakelijkheid vervalt. Hierbij is er geen sprake meer van een onbeperkte vrijwaringsplicht.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr. 224

Onderwerp:
1e NvI, vraag 24

Vraag:
Opdrachtnemer is niet duidelijk wat bedoeld wordt met wijze van beëindigen contract (tekst in 3.1 concept raamovereekomst). Waar is opdrachtgever naar op zoek?

Antwoord:
Hiermee wordt bedoeld dat in de nadere overeenkomst afspraken worden opgenomen omtrent wanneer deze overeenkomst door omstandigheden eerder wordt beëindigd dan was overeenkomen. Tevens kunnen er nadere afspraken worden gemaakt als de nadere overeenkomst eindigt na de overeengekomen periode.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr. 225

Onderwerp:
Vraag en antwoord 92

Vraag:
In vraag 92 geeft u aan dat het doorlenen van medewerkers niet is toegestaan. Inschrijver schetst u twee situaties:
situatie A, waar inschrijver onderaannemers opvoert bij inschrijving op de

aanbesteding en na gunning een medewerker van een van deze onderaannemers inzet op de opdracht.
Situatie B, inschrijver contracteert na gunning een onderaannemer en zet op een opdracht een van zijn medewerkers in.

In onze optiek verschillen beide situaties zich juridisch en arbeidsrechtelijk niet van elkaar en zit er ook geen verschil in de inlenersrisico's die u loopt.

As u situatie A wel toestaat, maar B niet, is er geen sprake van 'equal-level-playingfield', omdat er in beide situaties wel sprake is van doorleen.
Kunt u toestaan dat in sommige gevallen doorleen is toegestaan, indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
1) De keten mag niet langer zijn dan opdrachtgever, inschrijver en onderaannemer.
2) De in te zetten persoon moet in loondienst zijn bij de onderaannemer.
3) De in te zetten persoon is geen zelfstandige.
4) Inschrijver geeft bij voordracht van de kandidaat aan dat deze in dienst is bij de onderaannemer.
5) Alle contacten, contracten, facturen verlopen via inschrijver.

Kunt u hiermee instemmen? Indien nee, wat is uw juridische onderbouwing dat situatie A wel is toegestaan, maar situatie B niet? Of is in uw optiek situatie A ook niet toegestaan?

Antwoord:
De gemeente stemt hiermee in.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein P3 Perceel 3: Flexkrachten ten behoeve van beheer
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr. 226

Onderwerp:
Vraag en antwoord 108

Vraag:
In vraag 108 geeft u aan de overnametermijnen niet aan te willen passen. Voor perceel 2 beschikken wij naast ervaren medewerkers ook over trainees die mogelijk in te zetten zijn. Zij doorlopen een afgebakend traineeprogramma van twee jaar waarin ze naast ervaring ook aanvullende opleiding/scholing volgen. Zij kunnen voor afronding van het traineeprogramma niet overgenomen worden. Uw huidige overname bepaling leidt er toe dat wij deze trainees niet bij uw organisatie in kunnen zetten, terwijl zij wel van meerwaarde kunnen zijn. Bent u bereid om trainees de eerste twee jaar uit te sluiten van de overname mogelijkheid? Uiteraard geven wij van te voren aan dat het een trainee betreft zodat u in de

mini-competitie de keuze heeft om wel of niet voor deze kandidaat te kiezen.

Antwoord:
De gemeente is hiertoe niet bereid.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein P3 Perceel 3: Flexkrachten ten behoeve van beheer
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr. 227

Onderwerp:
Vraag en antwoord 179 en 30, 70, 78,

Vraag:
U geeft aan dat er geen lopende raamovereenkomsten zijn met de scope van perceel 2. Er is dus geen overdracht in deze situatie. U geeft aan dat er losse inhuur opdrachten zijn, welke gerespecteerd worden tot afronding exclusief verlenging. U zegt ook dat bij verlenging van de opdracht het aan de medewerker is om al dan niet over te stappen naar de opdrachtnemer, nog los van een eventueel relatie-/concurrentiebeding, geeft u aan dat u verwacht dat dit maar sporadisch zal voorkomen. Als opdrachtnemer dit zo leest is het haar niet helder wat zij moet antwoorden op punt 2 in K2: “Overgang van huidige contractant (dienstverlener/ingehuurde medewerker) naar de nieuwe contractanten”.

Wij verzoeken u concreet aan te geven wat u van inschrijvers verwacht in deze rekening houdend met bovenstaande punten, ofwel dit punt voor perceel 2 te laten vervallen.

Antwoord:
Zie vraag & antwoord 208.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein P3 Perceel 3: Flexkrachten ten behoeve van beheer
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud

Ref.nr. 228

Onderwerp:
Vraag en antwoord 187

Vraag:
In vraag 187 spreekt u over een resultaatsverplichting. Kunt u concreet aangeven wat het resultaat is waar u ons toe verplicht. Bedoelt u hier

bijvoorbeeld mee de drie KPI's zoals beschreven in bijlage 8. Indien ja, deze KPI's zijn nog niet geformaliseerd bij inschrijving, waardoor het inschrijver niet helder is aan welk resultaat zij zich moet committeren. Graag uw onderbouwde verduidelijking.

Antwoord:
Het antwoord op vraag 187 is te stellig. De vorm wordt situationeel bekeken. De exacte vorm zal pas duidelijk zijn op het moment dat de specifieke opdracht via de mini-competitie in de markt gezet wordt.

Percelen:	P1 Perceel 1: Payrollmedewerkers P2 Perceel 2: Detachering sociaal domein P3 Perceel 3: Flexkrachten ten behoeve van beheer
Beantwoord op:	08-09-2021
Label:	Inhoud