

Nota van Inlichtingen
Externe inhuur personeel & payroll dienstverlening
Referentie 1461947 / TenderNed-kenmerk 316896
18 augustus 2021

No.	Label	Onderwerp	Perceel	Vraag	Antwoord
1	Contract	5.2.4 Keurmerken en certificaten	Externe inhuur personeel	Als neutrale MSP beschikken we niet over een beroepsaansprakelijkheid verzekering maar contracteren leveranciers die wel beschikken over een dergelijke verzekering. Kan de aanbestedende dienst hiermee instemmen?	Het is van belang dat de toeleveranciers beschikken over de verzekeringseisen die worden gesteld en dat inlenersaansprakelijkheidsrisico voor opdrachtgever worden voorkomen.
2	Contract	Inschrijvingsleidraad, paragraaf 2.2	Externe inhuur personeel	De verwerkersovereenkomst betreft afspraken met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens. Hierin is opgenomen dat voor zover opdrachtnemer in het kader van de uitvoering van de overeenkomst persoonsgegevens voor opdrachtgever verwerkt, opdrachtnemer als verwerker in de zin van de AVG wordt aangemerkt. Om de verwerkersovereenkomst van toepassing te laten verklaren, dient inschrijver te voldoen aan de volgende eisen: - Inschrijver mag hiërarchisch niet ondergeschikt zijn aan de verantwoordelijke of niet onderworpen zijn aan zijn of haar gezag; - Inschrijver mag geen eigen doelen hebben voor het verwerken van persoonsgegevens. Als een verwerker wel eigen doeleinden stelt dan is hij/zij zelf verantwoordelijke voor die verwerking; - Inschrijver mag slechts de nadere uitwerking van de gebruikte middelen bepalen (bijvoorbeeld welke soort server er wordt gebruikt) gebaseerd op de specialistische kennis van de verwerker; - Inschrijver moet zich houden aan de afspraken uit de verwerkersovereenkomst. Als dit niet het geval is kan hij mogelijk zelf aangemerkt worden als verantwoordelijke voor de verwerking. Opdrachtnemer is als juridisch werk- en opdrachtgever van de flexibele arbeidskrachten zelf verantwoordelijk voor de verwerking van de persoonsgegevens in de zin van de AVG (naast Opdrachtgever, dus medeverantwoordelijk). Bovendien heeft Opdrachtnemer eigen doelen voor het verwerken van persoonsgegevens. Opdrachtnemer kan ons inziens dus niet aangemerkt worden als verwerker. Bent u bereid om na de eventuele gunning met de winnende partij in overleg te gaan of een verwerkersovereenkomst al dan niet van toepassing is? Graag uw toelichting.	Indien noodzakelijk zullen partijen in overleg treden.
3	Contract	PvE 39	Externe inhuur personeel	U geeft aan dat verplichtingen ten aanzien van de huidige dienstverlener, die voortvloeien uit de huidige overeenkomst, als gevolg van reeds ingeleende flexibele arbeidskrachten in acht moeten worden genomen. Kunt u verduidelijken om welke verplichtingen dit gaat?	De lopende contracten worden uitgediend bij de huidige opdrachtnemer. Bij een eventuele verlenging gaat de arbeidskracht over naar de MSP-opdrachtnemer.
4	Contract	PvE 8	Externe inhuur personeel	U geeft aan dat u flexibele arbeidskrachten (waaronder professionals) kosteloos wenst te kunnen overnemen bij een fulltime inzet na een periode van 6 maanden. Inschrijver wil u graag attenderen op het feit dat, zowel Inschrijver als de leveranciers waar zij mee samenwerkt, stevig investeren in ontwikkeling, begeleiding en opleiding van hun kandidaten. De investering verdienen zij met uw gestelde overnametermijn onvoldoende terug. Onze ervaring is dat dit een belemmering is in het contracteren. Dit heeft tevens invloed op het realiseren van een optimale marktwerking (PvE 44). Leveranciers kiezen daarnaast er mogelijk voor om hun talent bij omliggende gemeenten met gunstigere voorwaarden in te zetten. Kunt u uw keuze voor kosteloze overname voor professionals (vanaf CAO schaal 9) heroverwegen naar een meer gebruikelijke termijn van 1.600 uur? Zo nee, bent u bereid deze termijn na gunning te heroverwegen met opdrachtnemer? Zo nee, waarom niet?	Nee, het is geen doel op zich om professionals na 6 maanden over te nemen. Er moet echter wel de ruimte zijn - indien professional interesse heeft in een vacature van opdrachtgever - om de professional na 936 uur kosteloos over te nemen, ongeacht aantal uren dienstverband.
5	Inhoud	2.1.1.3 Indicatie van de opdrachtwaarde	Externe inhuur personeel	U geeft circa €21 mln. Omzet 'uitzenden' + 'inhuur' aan. Wat is de verdeling uitzenden en inhuur? En wat is de detachering en zzp verdeling van het inhuur deel? (graag per schaal aangeven)	Gekeken is naar de gemiddelde uitgaven van de deelnemende organisaties over de periode 2017 t/m 2020. Het betreft de verdeling: - Uitzenden: gem. € 820.000,- /jaar (o.b.v. historische gegevens 2017-2020) - Inhuur: gem. € 20.180.000,- /jaar (o.b.v. historische gegevens 2017-2020) Een verdere onderverdeling is niet beschikbaar.
6	Inhoud	2.1.1.3 Opdrachtwaarde	Externe inhuur personeel	Wat is de verhouding tussen inhuur en uitzenden bij deze aanbesteding?	Zie vraag/antwoord no. 5 bij deze Nvl.
7	Inhoud	5.2.4 Keurmerken en certificaten	Externe inhuur personeel	ABU / NBBU lidmaatschap, NEN, SNA keurmerk; conform het programma van eisen mag de MSP zelf geen kandidaten leveren; als neutrale MSP beschikken we niet over de vereiste certificaten maar contracteren leveranciers die wel beschikken over deze certificaten voor zover die van toepassing zijn; Kan de aanbestedende dienst hiermee instemmen?	Paragraaf par. 5.2.4. van de inschrijvingsleidraad (keurmerken en certificaten) wordt voor perceel 1 (externe inhuur personeel) als volgt aangepast: Inschrijver dient te beschikken over: - de verlangde verzekering; - de verlangde kwaliteitszorg. De gecontracteerde leveranciers van inschrijver, welke kandidaten aanleveren o.b.v. 'uitzendprofiel' dienen te beschikken over: - Lidmaatschap ABU / NBBU; - NEN 4400-1 / NEN 4400-2; - Registratie WAADI register, waarbij inschrijver verantwoordelijk is voor de WAADI-check.

8	Inhoud	5.2.4 Keurmerken en certificaten pagina 19	Externe inhuur personeel	Bent u akkoord met het verleggen van de eis lidmaatschap ABU/NBBU naar toeleveranciers. Inschrijver zendt zelf geen professionals uit. Het voldoen aan de eis borgen we in de processen van de nadere inhuuropdracht.	Zie vraag/antwoord no. 7 bij deze Nvl.
9	Inhoud	6.3 Prijs pagina 22	Externe inhuur personeel	Om een eerlijke concurrentie te borgen en manipulatie smart te maken stellen we voor om een minimum tarief in te stellen. Gaat u daarmee akkoord?	Nee, een minimum tarief is ons inziens niet noodzakelijk. Par. 6.3 van de inschrijvingsleidraad en art. 2.116 van de Aanbestedingswet 2012 voorzien hierin voldoende.
10	Inhoud	6.3.1 Opslag uurtarief pagina 23	Externe inhuur personeel	a) Bij uitzenden is een uitzendfactor gebruikelijk. Geldt deze hier ook naast het opslagpercentage? b) bent u bereid om de uitzendfactor te maximaleren voor (concern)eigen kandidaten om een eerlijk speelveld te borgen?	Zoals beschreven in de inschrijvingsleidraad: <i>Het inhuuruurtarief op basis van uitzendprofiel is gebaseerd op een uurtarief conform de CAO gemeenten. Daarbovenop komt het opslagtarief als vergoeding dienstenverlening van opdrachtnemer.</i> Er is enkel sprake van een opslagtarief. Het toepassen van een uitzendfactor is dus niet van toepassing.
11	Inhoud	6.4 K1 Beschikbaarheid en Kwaliteit	Externe inhuur personeel	In de eerste twee bullets van K1 wordt specifiek gevraagd hoe inschrijver met kandidaten omgaat. In eis 1 en 2 van perceel 1 dienstverlening omschrijft u dat de MSP niet rechtstreeks kandidaten mag leveren. Hoe wil de aanbestedende dienst de eerste twee bullets van K1 beschreven zien?	In het PvE staat beschreven dat Opdrachtnemer geen kandidaten mag aanbieden die in loondienst zijn bij Opdrachtnemer, de inschrijvende entiteit en de daaronder vallende rechtspersonen/dochters/afdelingen. Gunninscriterium K1 gaat over kandidaten die vanuit ZZP-schap of van contracteerde leverancier mogelijk inzetbaar zijn voor opdrachten.
12	Inhoud	Aanbestedingsdocument 6.4 K1 en K2	Externe inhuur personeel	Inschrijver constateert dat u een aantal kwaliteitsvragen stelt die niet volledig aansluiten met uw doelstellingen van deze aanbesteding en zelfs soms conflicterend zijn met uw programma van eisen. Immers inschrijver mag als MSP dienstverlener geen eigen personeel aanbieden. Door ons leverancierslandschap en via leveranciers selecteren wij uiteraard voor u de beste kandidaat tegen de scherpste voorwaarden. Kunt u in dat kader en in het licht van deze aanbesteding aangeven wat u terug wil lezen op onderstaande kwaliteitsvragen? - Hoe de kandidaten, die beperkt voorhanden zijn voor een bepaalde functie worden geworven; - Hoe wordt er zorg gedragen, dat deze kandidaten via inschrijver willen werken? Waarom kiezen kandidaten voor inschrijver als intermediair?; - Uit welke "vijver" vist de inschrijver om de beste kandidaten te kunnen selecteren?; - Uit welke "vijver" vist de inschrijver om de beste kandidaten te kunnen selecteren?	Nee, dat gaat opdrachtgever niet doen. Opdrachtgever is op zoek naar een professionele marktpartij en wil bij inschrijving overtuigd worden van zijn te leveren dienstverlening, welke dient aan te sluiten bij de uitvraag.
13	Inhoud	Aanbestedingsdocument 2.1.1.3 Indicatie van de opdrachtwaarde	Externe inhuur personeel	Wat is de gemiddelde plaatsingsduur voor uitzenden, detachering en ZZP?	Deze informatie is niet beschikbaar.
14	Inhoud	Buitenlandse freelancers of suppliers	Externe inhuur personeel	Maakt Opdrachtgever gebruik van freelancers of suppliers uit het buitenland? Zo ja, kan Opdrachtgever deze specificeren?	In het verleden is, voor zover bij de aanbestedingswerkgroep bekend, geen gebruik gemaakt van buitenlandse inhuur.
15	Inhoud	Cost Control	Externe inhuur personeel	Wat zijn de ambities van Opdrachtgever ten aanzien van cost control?	Door de inrichting van de MSP verwachten wij meer grip te krijgen op inhuur en daarmee kostenvoordeel te realiseren.
16	Inhoud	Eis 20	Externe inhuur personeel	Wij nemen graag alle aansprakelijkheden van u over, alleen hebben we geen invloed op de daadwerkelijke uitvoering van de nadere inhuuropdracht. Kunt u de formulering van deze eis aanpassen naar: 'Opdrachtnemer vrijwaart Opdrachtgever volledig in elke samenwerkingsvorm voor fiscale en arbeidsrechtelijke aansprakelijkheden, mits Opdrachtnemer invloed heeft op de aansprakelijkheden.'	Het is zaak om inleners-/ketenaansprakelijkheid voor opdrachtgever te voorkomen. Opdrachtnemer dient dit zorgvuldig te bewaken. Dit is o.a. te voorkomen door toepassing van de eisen in de aanbestedingsdocumentatie. Zowel het lidmaatschap ABU/NBBU, certificering NEN 4400-1/NEN 4400-2 als registratie in het WAADI register zijn juist bestemd om zulke situaties te voorkomen. Door het (blijvend) borgen van deze eisen bestaat er invloed van de opdrachtnemer op de daadwerkelijke uitvoering van de nadere inhuuropdracht.
17	Inhoud	Eis 36	Externe inhuur personeel	a) Betreft de afdracht van 1.5% over de volledige omzet of alleen over het opslagdeel (inschrijver acht 1.5% over de volledige omzet niet in proportie) b) Wordt er > 1mln niets afgedragen?	De eis betreft het jaarlijks afdragen van 1,5% over de gerealiseerde omzet tot € 10.000.000,- Eis 36 van bijlage 2.1 is helaas onjuist. De omzet van € 1.000.000,- dient € 10.000.000,- te zijn. Daarna stopt het. Jaarlijks zal dus maximaal € 150.000,- door opdrachtnemer afgedragen worden. Omzet dient gelezen te worden als de totale factuurwaarde welke Opdrachtnemer, Opdrachtgever in rekening brengt.
18	Inhoud	Eis 8	Externe inhuur personeel	U schrijft: "Bij een parttime uitzendovereenkomst wordt het gewerkte aantal uren naar rato berekend". Kunt u inzake het "naar rato" een voorbeeld geven?	Zie vraag/antwoord no. 4 bij deze Nvl.
19	Inhoud	Externe inhuur	Externe inhuur personeel	Wat is de huidige situatie met betrekking tot externe inhuur? Kan Opdrachtgever het huidige proces beschrijven?	De externe inhuur verlopen momenteel hoofdzakelijk via de DAS (Dynamisch aankoopstelsel) of via bestaande raamovereenkomsten.
20	Inhoud	Facturatie	Externe inhuur personeel	Heeft Opdrachtgever specifieke wensen met betrekking tot facturatie?	Zie o.a. de eisen 24 t/m 26 van bijlage 2.1 PvE perceel 1.
21	Inhoud	Grootste uitdagingen vinden juiste talent	Externe inhuur personeel	Wat zijn op dit moment de grootste uitdagingen bij het vinden van het juiste talent?	Het vinden van beschikbare deskundige inhuur tegen acceptabele tarieven.

22	Inhoud	Inschrijvingsleidraad 2.1.1.1. Perceel 1 'Uitzendprofiel'	Externe inhuur personeel	U geeft aan dat het inhuurtarief is gebaseerd op een uurtarief (conform CAO gemeenten). Daarbovenop komt het opslagtarief als vergoeding voor de dienstverlening van opdrachtnemer. Inschrijver doet hierbij de volgende aannames: - Het uitzendtarief bestaat uit het uurloon x een omrekenfactor (o.a. verplichtingen en lasten met betrekking tot loon, arbeidsvoorwaarden, sociale en fiscale afdrachten) - Het inhuurtarief is het uitzendtarief + opslagtarief. Klopt deze aanname? Zo niet, kunt u aangeven hoe het uitzendtarief wel tot stand komt?	Zie vraag/antwoord no. 10 bij deze Nvl.
23	Inhoud	Inschrijvingsleidraad 2.1.1.3. Indicatie van de opdrachtwaarde	Externe inhuur personeel	U geeft aan dat het volume voor perceel 1 een gemiddeld omzet van circa €21 miljoen per jaar bedraagt. Inschrijver krijgt graag inzicht in de verhouding tussen uitzenden en inhuur. Kunt u aangeven (op basis van historische cijfers) wat de gemiddelde uitzendomzet per jaar is geweest?	Zie vraag/antwoord no. 5 bij deze Nvl.
24	Inhoud	Inschrijvingsleidraad 3.1, Publicatie en inschrijvingstermijn	Externe inhuur personeel	Bij deze aanbesteding dient een prijsformulier te worden geupload in TenderNed. Inschrijver gaat ervan uit dat bij de velden voor beantwoording van de prijs in TenderNed kan volstaan met 'nul' (bedrag in letters) respectievelijk '0' (bedrag in cijfers). Is deze zienswijze juist? Zo nee, waarom niet?	Inschrijver is vrij om in TenderNed zelf de prijs op nul te zetten. Opdrachtgever gaat bij de beoordeling uit van de ingediende prijzenbladen (bijlage 5.1 en bijlage 5.2).
25	Inhoud	Inschrijvingsleidraad 6.3.1, Opslag uurtarief en PvE 22	Externe inhuur personeel	In het Plan van Eisen stelt u dat reiskosten (woon-werkverkeer en dienstreizen) van de flexibele arbeidskracht worden vergoed. In de leidraad stelt u dat het prijsbeleid alle onkosten omvat (waaronder reiskosten). Dit lijkt een tegenstrijdigheid. Klopt onze aanname dat uurtarieven exclusief onkosten (waaronder reiskosten) zijn en deze separaat worden vergoed? Zo nee, kunt u dit verduidelijken?	Uitgangspunt is dat onkosten (waaronder reiskosten) verdisconteerd zitten in de tarieven conform tarievenboek. De deelnemende organisaties hebben de vrijheid op individuele basis hiervan in overleg af te wijken.
26	Inhoud	Inschrijvingsleidraad 6.3.1, Opslag uurtarief en PvE 36	Externe inhuur personeel	Inschrijver doet de aanname dat het kortingspercentage wordt berekend wanneer de omzet MSP opslag €10 miljoen euro bedraagt. Immers, het inhuurtarief bestaat uit het inkooptarief (tarief zzp of gedetacheerde) + de MSP opslag. Waarbij de opslag feitelijk de verdiensten voor de MSP zijn, niet het inkooptarief. Dit tarief wordt één op één verrekend met de zzp'er of toeleverancier. Klopt deze aanname? Zo nee, kunt u uw visie ten aanzien van de korting nader toelichten.	Zie vraag/antwoord no. 17 bij deze Nvl.
27	Inhoud	Inschrijvingsleidraad 6.4, Gunningscriterium Kwaliteit	Externe inhuur personeel	Het aantal pagina's voor de uitwerking van de drie kwalitatieve gunningscriteria is beperkt. Om een onderscheidend antwoord te formuleren en alle door u gestelde vragen gedegen te beantwoorden vraagt Inschrijver om extra ruimte toe te kennen voor de beantwoording. Onze suggestie is om het aantal toegestane pagina's per criterium te verdubbelen. Gaat u hiermee akkoord? Zo niet, kunt u een ander voorstel doen ter verruiming van de antwoordruimte.	De beantwoording van het de gunningscriteria K1 t/m K3 worden aangepast naar: K1 Beschikbaarheid en Kwaliteit: 3 pag. A4 K2 Dienstverlening en Partnership: 5 pag. A4 K3 Prestatie Indicatoren: 2 pag. A4 <u>Aanvullend hierop:</u> Bovenstaande documenten staan niet vermeld op de CHECKLIST Perceel 1 (zie pag. 31 van de inschrijvingsleidraad). Deze documenten dienen toch ingediend te worden.
28	Inhoud	Inschrijvingsleidraad 6.4, Gunningscriterium Kwaliteit, K1	Externe inhuur personeel	U vraagt om te beschrijven waarom kandidaten kiezen voor Inschrijver als intermediair. Voor het voorzien van uw aanvragen maakt Inschrijver (naast zzp'ers) gebruik van kandidaten (via uitzenden en detacheren) van leveranciers. Leveranciers hebben, zo is de ervaring van Inschrijver, een belangrijke stem in de keuze bij welke organisaties zij hun kandidaten uitzenden of detacheren. Met andere woorden, kandidaten kiezen niet altijd voor Inschrijver als intermediair. Hun werkgever (de leverancier) doet dit wel. Heeft Inschrijver het juist dat wij in plaats van 'kandidaten' moeten lezen 'zzp'ers en toeleveranciers'. Zo niet, kunt u verduidelijken wat u hier in de beantwoording verwacht	Het woord 'kandidaten' kunnen gelezen worden als 'zzp'ers en toeleveranciers'.
29	Inhoud	Inschrijvingsleidraad 6.4, Gunningscriterium Kwaliteit, K4	Externe inhuur personeel	Kunt u verduidelijken wat u verstaat onder 'sleutelfunctionarissen'? Bedoelt u hiermee de functionarissen die na gunning de dienstverlening daadwerkelijk voor u vanuit de inhuurdesk uitvoeren? Zo nee, kunt u aangeven aan welke voorwaarden de sleutelfunctionarissen moeten voldoen?	Het is natuurlijk zelf aan inschrijver wie hij aan de presentatie laat deelnemen. Opdrachtgever wenst met dié personen het gesprek aan te gaan, die uiteindelijk ook straks in de praktijk een rol spelen bij de uit te voeren dienstverlening.
30	Inhoud	Inschrijvingsleidraad, paragraaf 2.1.1.	Externe inhuur personeel	Zijn alle twaalf deelnemende organisaties van plan om te participeren in beide percelen? Zo nee, graag uw toelichting.	Ja, uitgangspunt is dat alle deelnemende organisaties beide percelen contracteren.
31	Inhoud	Inschrijvingsleidraad, paragraaf 4.8.	Externe inhuur personeel	U geeft hier aan dat de rechtmatig opvolgende Inschrijver de oorspronkelijk geoffeerde voorwaarden dient te hanteren. Is het Inschrijver toegestaan om de voorwaarden te indexeren? Graag uw toelichting.	Ja, conform de uitgangspunten zoals beschreven in de aanbestedingsdocumentatie, zie de concept-overeenkomst.
32	Inhoud	Inschrijvingsleidraad, paragraaf 5.2.3.	Externe inhuur personeel	Inschrijver is op basis van aantal werknemers en omzet niet verplicht om een accountsverklaring op te stellen. Wij beschikken wel over een gedeponeerde jaarrekening. Kunt u hier ook akkoord mee gaan? Zo nee, op welke manier kan Inschrijver dan voldoen aan deze geschiktheidseis? Graag uw toelichting.	Indien opdrachtnemer niet verplicht is zijn jaarstukken te deponeren, dient opdrachtnemer te verklaren dat op het moment van inschrijven geen risico op discontinuïteit bestaat. Opdrachtgever kan bij eventuele gunning aan opdrachtnemer alsnog eisen een accountants- of bankverklaring te overleggen waarin dit verklaard wordt.
33	Inhoud	Inschrijvingsleidraad, paragraaf 5.2.4	Externe inhuur personeel	U geeft aan dat u het belangrijk vindt dat inschrijver beschikt over een geldig lidmaatschapbewijs van de ABU. De ABU is een branchevereniging voor uitzendondernemingen. Inschrijver is een neutrale MSP-dienstverlener en daartoe geen uitzendonderneming. Inschrijver beschikt dan ook niet over een lidmaatschap van de ABU. Volledigheidshalve werkt Inschrijver wel samen met uitzendbureaus die aangesloten zijn bij de ABU. a. Bent u bereid deze geschiktheidseis niet van toepassing te verklaren? b. Zo nee, graag uw toelichting.	Zie vraag/antwoord no. 7 bij deze Nvl.

34	Inhoud	Inschrijvingsleidraad, paragraaf 5.2.4	Externe inhuur personeel	U geeft aan dat u het belangrijk vindt dat inschrijver (en haar toeleveranciers) beschikken over een NEN 4400-1 en ABU/NBBU lidmaatschap. Inschrijver wordt gevraagd de rol van neutrale MSP dienstverlener te vervullen. Als neutrale/onafhankelijke MSP-dienstverlener is een NEN-certificering en ABU/NBBU lidmaatschap niet mogelijk. Er zijn keurmerken, zoals het Bovib keurmerk, die wel van toepassing zijn op de door u uitgevraagde dienstverlening. Het Bovib keurmerk is ontstaan uit de behoefte om een toetsing te kunnen uitvoeren op de broker/intermediaire/MSP rol, daar waar het ter beschikking van flexibele arbeidskrachten betreft. Om te voldoen aan de Bovib wordt er getoetst op Bovib, NEN/SNA, en ISO 9001-elementen. Inschrijver is dan ook van mening dat het Bovib keurmerk beter past bij de door u omschreven, gewenste dienstverlening. a. Bent u bereid deze geschiktheidseis aan te passen dan wel een Bovib certificering als minimaal gelijkwaardig bewijsmiddel te stellen voor de gevraagde inhuurdienstverlening? b. Zo nee, graag uw toelichting.	Zie vraag/antwoord no. 7 bij deze Nvl. De Bovib zal niet als geschiktheidseis opgenomen worden. Het beschikken over een Bovib certificaat kan een positieve bijdrage leveren aan het onderdeel 'partnership' (zie gunningscriterium K2). Het is van belang dat de toeleveranciers wel beschikken over de noodzakelijke eisen die keten- en inlenersaansprakelijkheid voor opdrachtgever voorkomen.
35	Inhoud	Inschrijvingsleidraad, paragraaf 6.3.1	Externe inhuur personeel	“De opslag is een all-in prijs, waarin alle kosten voor het uitvoeren van de opdracht conform Programma van Eisen en conform het bij de gunningscriteria ingediende documenten zijn inbegrepen (niet inbegrepen is het brutoloon van de inhuurkracht).” Is de aanname van inschrijver juist dat waar u in bovenstaande het heeft over 'brutoloon', hier ook inkooptarief (bv. van een zzp'er of detachingskracht via een toeleverancier) kan worden gelezen? Graag uw toelichting.	Ja, dit is correct
36	Inhoud	Inschrijvingsleidraad, paragraaf 6.4, K1	Externe inhuur personeel	U vraagt hier het volgende uit: “Hoe wordt er zorg gedragen, dat deze kandidaten via inschrijver willen werken? Waarom kiezen kandidaten voor inschrijver als intermediair? Kortom, waarin onderscheidt inschrijver zich, ten opzichte van concurrenten en ten aanzien van de aanpak in het werven en binden van kandidaten?” Het is Inschrijver niet geheel duidelijk hoe wij deze vragen dienen te beantwoorden. Als intermediair werken wij samen met uitzend- en detachingsbureaus. De werkgeversrol wordt dan ook vervuld door deze bureaus én kandidaten kiezen om voor deze bureaus te werken. Natuurlijk vervullen wij wel een onze rol als opdrachtgever. Dient de Inschrijver ook in te gaan op hoe haar toeleveranciers de werkgeversrol invullen? Of dient de Inschrijver alleen in te gaan op haar opdrachtgeversrol? Graag uw toelichting in hoe Inschrijver deze vraag dient te lezen en te beantwoorden.	Zie vraag/antwoord no. 28 bij deze Nvl.
37	Inhoud	Inschrijvingsleidraad, paragraaf 6.4, K3	Externe inhuur personeel	U benoemt hier het volgende: “Inschrijver wordt gevraagd de belangrijkste prestatie-indicatoren te beschrijven....” U benoemt hier drie onderdelen waar Inschrijver minimaal op dient te gaan. Inschrijver heeft hier een aantal vragen over: a) Gezien de gevraagde drie onderdelen bij deze wens waar inschrijver op dient in te gaan, adviseren wij u maximaal 2 enkelzijdige A4 i.p.v. 1 enkelzijdige A4 toe te staan. Bent u bereid hiermee akkoord te gaan? Graag uw toelichting. b) Bij het derde onderdeel geeft u het volgende aan: “wat is/zijn de consequenties voor inschrijver bij het niet-behalen van de KPI's en wat betekent dat voor de opdrachtgever”. Het is Inschrijver niet geheel duidelijk wat u hier van Inschrijver verwacht. In onderdeel 2 benoemt u het punt van verbetervoorstellen. Kunt u nader specificeren wat u bij dit onderdeel wenst terug te zien? Graag uw toelichting.	a) Zie vraag/antwoord no.27 bij deze Nvl. b) Hiermee wordt bedoeld: Wat legt inschijver zichzelf op als de KPI niet gehaald wordt? Welke 'pijn' dient inschrijver te voelen, wat levert opdrachtgever dit op?
38	Inhoud	Inschrijvingsleidraad, paragraaf 6.4, K4	Externe inhuur personeel	In het beoordelingskader van subgunningscriteria K4 krijgt een beoordeling 'Goed' 7 punten. In het beoordelingskader van subgunningscriteria K1-K3 krijgt een beoordeling 'Goed' 8 punten. Kunt u toelichten waarom u voor een andere puntentoekenning kiest? Graag uw reactie.	Dit is gedaan om een iets groter verschil te krijgen tussen de beoordelingen 'uitstekend' en 'goed'.
39	Inhoud	K1	Externe inhuur personeel	U geeft hier het volgende aan: “De gemeente wenst een Inschrijver te contracteren, die een zo hoog mogelijke beschikbaarheid kan realiseren voor het voorstellen van geschikte kandidaten.”. Inschrijver dient op 3 onderdelen in te gaan (met per onderdeel een aantal subvragen). Gezien het belang van dit gunningscriterium wil Inschrijver u vragen om het aantal A4's te verruimen van 2A4 naar 4A4, zodat Inschrijver ook voldoende ruimte heeft om de informatie goed te onderbouwen. Gaat u hiermee akkoord? Zo nee, graag uw toelichting.	Zie vraag / antwoord nummer 27 bij deze Nvl.

40	Inhoud	K2	Externe inhuur personeel	Nadat Aanbestedende dienst bij K2 via 8 bullets toelicht wat zij wenst van Opdrachtnemer, stelt men: 'Inschrijver wordt gevraagd te beschrijven, waarom hij de béste partner is voor de gevraagde dienstverlening en het beste aansluit bij de belangen van opdrachtgever, zijnde de deelnemende organisaties?' a)Is de aanname van inschrijver juist dat zij deze vraag dient te beantwoorden door minimaal in te gaan op de genoemde 8 onderdelen? Zo nee, op welke wijze beoordeelt u deze kwaliteitswens? Graag uw toelichting. b)Wat verwacht u rondom het onderwerp implementatie (bullet 4) beschreven te zien? Is een globale beschrijving van onze werkwijze inclusief bewijslast van onze ervaringen hierin sufficïent? Of verwacht u binnen de 3 pagina A4 ook een volledig implementatieplan? Graag uw nadere uitleg met betrekking tot dit onderwerp. c)Om in gedeeld belang een helder, alomvattend en gedegen beschrijving van ons partnerschap inclusief een solide onderbouwing (conform uw beoordelingskader) te geven verzoeken wij het aantal beschikbare A4 met 2 A4 te verruimen van 3 A4 naar 5 A4. Is dit akkoord? Zo nee, graag uw toelichting.	Gevraagd wordt te beschrijven waarom inschrijver de beste partner is voor de gevraagde dienstverlening, waarbij het verstandig is om in te gaan op de genoemde onderdelen (bullets). Dat zijn immers aspecten die opdrachtgever van een opdrachtnemer minimaal verlangd. Het is juist aan inschrijver om de juiste invulling hier aan te geven. Voor het aantal pagina's, zie vraag/antwoord no. 27 bij deze Nvl.
41	Inhoud	K4	Externe inhuur personeel	'Gebruiksvriendelijkheid van het systeem is een belangrijk aspect. Beoordeling van dit aspect vindt plaats aan de hand van een demonstratie. De demonstratie wordt live, dus niet met screenshots, gegeven.' Inschrijver snapt de wens een 'live' presentatie te krijgen. Toch kan het gewenst zijn om aanvullende informatie te overleggen. Zijn hand-outs daartoe toegestaan tijdens de presentatie (K4)?	Opdrachtgever wenst in de presentatie overtuigd te worden dat de aangedragen dienstverlening van inschrijver dé beste oplossing is voor de uitvoering van de opdracht. Het is aan inschrijver hier invulling aan te geven. Indien inschrijver denkt dat het overhandigen van hand-outs daar een bijdrage aan gaan leveren, is dat prima.
42	Inhoud	Leveranciers	Externe inhuur personeel	Hoeveel leveranciers zijn er op dit moment?	Op dit moment is er één hoofdleverancier voor "uitzenden" en een veelvoud voor "inhuur".
43	Inhoud	MSP	Externe inhuur personeel	Wat zijn de belangrijkste redenen voor het kiezen voor een MSP?	1) Gewenste centrale regie op inhuur. 2) Volledige ontzorging op het werving en selectieproces en op het gebied van contractmanagement. 3) Korte doorlooptijden. 4) Marktconforme tarieven.
44	Inhoud	Plaatsingspercentage	Externe inhuur personeel	Wat is het huidige plaatsingspercentage?	Kijkend naar alle DAS opdrachten in 2020 zijn er 101 opdrachten gepubliceerd en 84 gunningen gepubliceerd. Dus 83%.
45	Inhoud	Prijzenblad	Externe inhuur personeel	Kunt u aangeven wat de verdeling is van de hoeveelheid ingezette inhuururen in het opslagtariaf T1, T2 en T3 over de afgelopen twee jaar? Graag uw toelichting.	Deze informatie is niet beschikbaar.
46	Inhoud	Prijzenblad Perceel 1	Externe inhuur personeel	Inschrijver constateert dat een reële winkans voor deze aanbesteding sterk wordt bevorderd door een lage prijs te offeren, gezien het prijzenblad, waarin u wel een bovengrens stelt, geen ondergrens aan de opslag meegeeft. Daarom verzoeken wij u om ook een minimum van toegestane tarief te hanteren voor T1 van € 2,50 per uur zodat er een gelijk speelveld ontstaat en hogere scores op de kwalitatieve gunningscriteria de winkansen bevorderen. Bent u hiertoe bereidt? Zo nee, waarom niet?	Zie vraag / antwoord nummer 9 bij deze Nvl. Daarnaast is er een ondergrens kwaliteit vastgesteld. Een lagere score betekent dat de inschrijving kwalitatief bezien onvoldoende is beoordeeld en daardoor ongeldig is.
47	Inhoud	Profielen	Externe inhuur personeel	Kan Opdrachtgever een lijst aanleveren met een overzicht van de gezochte profielen?	Zie bijlage 2.4 'Overzicht functies tarieventool'
48	Inhoud	PvE 11	Externe inhuur personeel	U geeft aan dat Opdrachtnemer verantwoordelijk is voor het juiste opleidings- en functioneringsniveau en de juiste competenties van flexibele arbeidskracht. Inschrijver levert MSP dienstverlening en heeft als zodanig geen professionals in dienst. De verantwoordelijkheid voor het opleidings- en functioneringsniveau ligt bij de werkgever van de professional (de leverancier) en niet bij Inschrijver. Uiteraard is Inschrijver wel verantwoordelijk voor het toetsen van het niveau en de competenties tijdens het wervings- en selectieproces en tijdens evaluatiemomenten gedurende het uitvoeren van de opdracht. Bent u het eens met bovenstaande zienswijze? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Eens met deze zienswijze.
49	Inhoud	PVE 14	Externe inhuur personeel	Is op basis van deze eis de aanname van inschrijver juist dat voor alle contractvormen (uitzenden, detachering, zzp) géén migratie dient plaats te vinden? Graag uw toelichting.	Zie vraag/antwoord no. 3 bij deze Nvl.
50	Inhoud	PVE 20	Externe inhuur personeel	Inschrijver kan maximale vrijwaring garanderen, er blijven echter altijd risico's waar Opdrachtnemer op basis van wet- en regelgeving Opdrachtgever niet voor kan vrijwaren. Inschrijver gaat ervan uit dat eventuele restrisco's die buiten de invloedsfeer vallen van opdrachtnemer, niet tot de scope van deze eis behoren. Graag uw toelichting/visie.	Zie beantwoording vraag 16 in deze nota van inlichtingen. Wat opdrachtnemer onder eventuele restrisco's verstaat is niet duidelijk.
51	Inhoud	PVE 23	Externe inhuur personeel	In de markt is het zeer gebruikelijk dat de kosten voor een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) kunnen worden doorgelegd aan de betreffende leverancier of zzp'er. Inschrijver gaat ervan uit dat deze werkwijze is toegestaan en zij dit in de overeenkomsten met leveranciers kan opnemen. Gaat u hiermee akkoord? Zo nee, graag uw toelichting.	De voorgestelde werkwijze is akkoord.
52	Inhoud	PVE 23	Externe inhuur personeel	In de markt is het zeer gebruikelijk dat de kosten voor een Verklaring Omtrent het Gedrag kunnen worden doorgelegd aan de betreffende leverancier of zzp'ers. Inschrijver gaat ervan uit dat deze werkwijze is toegestaan en zij dit in de overeenkomsten met leveranciers/zzp'er kan opnemen. Graag uw bevestiging/reactie.	Zie vraag/antwoord no. 51 bij deze Nvl.

53	Inhoud	PvE 24	Externe inhuur personeel	U schrijft in eis 24 dat een urenstaat bij de factuur toegevoegd dient te worden. Aangezien onze facturen rechtstreeks uit ons systeem gegenereerd worden en Inschrijver een digitale urenregistratie hanteert, is het toevoegen van urenstaten bij de factuur niet nodig. Kan Inschrijver na gunning met u in gesprek over het inzetten van onze digitale urenregistratie, waarbij tevens de mogelijkheid bestaat om facturen te controleren?	Ja, dat is bespreekbaar na gunning. Van de opdrachtnemer wordt verwacht dat er flexibel wordt omgegaan met de verschillende factureringseisen per organisatie.
54	Inhoud	PvE 29	Externe inhuur personeel	U geeft aan dat u een centraal aanspreekpunt op operationeel niveau heeft. Is dit één aanspreekpunt per deelnemende organisatie? Of één aanspreekpunt namens alle 12 deelnemende organisaties?	Eis 29 is niet correct. Dit moet zijn: De Opdrachtnemer heeft een centraal aanspreekpunt voor de Opdrachtgever op operationeel niveau en draagt zorg voor het hele inhuurproces. Er wordt gewerkt op basis van onderlinge vervangbaarheid.
55	Inhoud	PVE 36	Externe inhuur personeel	'Tot een omzet van € 1.000.000,-- dient de Opdrachtnemer 1,5% af te dragen aan de Stuurgroep BanenpleinLimburg o.a. voor op te zetten mobiliteit bevorderende initiatieven in de regio en andere HRM-gerelateerde activiteiten.' Inschrijver heeft een tweetal vragen over deze eis: a) Betreft dit een bedrag van € 1.000.000 per deelnemer per jaar? b) Betreft het hier puur de afdracht van 1,5% over de omzet die bestaat uit de optelsom van de uren x MSP opslag en dus niet over het aantal uren x inkooptarief + MSP opslag? Dit omdat het gebruikelijk is om in het geval van MSP dienstverlening enkel uit te gaan van het opslagtariaf van het aantal uren x MSP opslag. Is deze interpretatie juist? c) Zo nee, kunt u toelichten hoe Inschrijver deze eis dient te interpreteren?	Zie vraag/antwoord no. 17 bij deze Nvl.
56	Inhoud	PvE 36	Externe inhuur personeel	Kan Inschrijver ervan uitgaan dat u met 1,5 % van de omzet doelt op de MSP-opslagen en niet op het totale bedrag aan omzet? Immers, de totale omzet beslaat voor de MSP voor het grootste gedeelte uit uitgaven aan leveranciers en zzp'ers. De verdiensten van de MSP zitten in de opslag en niet in de door leveranciers en zzp'ers doorberekende tarieven. Zo niet, kunt u dit toelichten?	Zie vraag/antwoord no. 17 bij deze Nvl.
57	Inhoud	PVE 5	Externe inhuur personeel	"Opdrachtnemer stimuleert toetreding van nieuwe toeleveranciers vanuit het netwerk van inhurende managers" Mogen wij ervan uitgaan dat Opdrachtnemer niet verplicht is om elke partij te laten toetreden die opdrachtgever wenst, daar Opdrachtnemer daarvoor zelf ook een 'screening' wenst te hanteren? Opdrachtnemer vindt het namelijk belangrijk om de kwaliteit van haar netwerk hoog te houden. Graag uw visie hierop.	De eis is dat opdrachtnemer toetreding van nieuwe toeleveranciers en zzp'ers bijvoorbeeld vanuit het netwerk van inhurende managers en door actief nieuwe toeleveranciers en zzp'ers te werven voor toekomstige aanvragen. Indien opdrachtnemer na eigen 'screening' vindt dat bepaalde partijen niet toegelaten zouden moeten worden, dient dit in overleg en met goedkeuring van opdrachtgever afgestemd te worden.
58	Inhoud	PVE 56	Externe inhuur personeel	Hoe verhoudt dit zich tot de situatie waarin de voorkeurskandidaat een zzp'er betreft? Dient deze dan meegenomen te worden door de MSP of wordt deze rechtstreeks onder het payroll perceel geplaatst (onder het huidige payroll perceel valt payroll + zzp)? Graag uw toelichting.	Het is aan inschrijver hoe hij de facturatie met een zzp-er regelt. Opdrachtgever rekent enkel af met de opdrachtnemer.
59	Inhoud	PvE 57	Externe inhuur personeel	U geeft aan dat, indien er voor uitzendprofielen subsidiemogelijkheden zijn, deze middelen voor 75% terugvloeien naar de opdrachtgever. Kunt u verduidelijken hoe vaak per jaar een dergelijke subsidie teruggave voorkomt? En kunt u, op basis van historische gegevens, aangeven om welke bedragen dit per jaar betreft?	Hier zijn geen ervaringsgegevens over beschikbaar.
60	Inhoud	PvE 6	Externe inhuur personeel	Indien een flexibele arbeidskracht, zodanige daden, gedragingen en eigenschappen uit, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (art. 7:678 lid 1 BW), is dat reden voor onmiddellijke opzegging van de inhuuropdracht. De te maken loonkosten na opzegging komen voor rekening van de Opdrachtnemer. Inschrijver doet hierbij de aanname dat u met werkgever, de opdrachtgever bedoeld en dat u met opdrachtnemer, de werkgever van de flexibele arbeidskracht wordt bedoeld en niet de MSP. Is onze aanname juist? Zo niet, kunt u aangeven wat uw zienswijze is?	Nee, het gaat hier om het beëindigen van de inhuuropdracht als gevolg van de situatie als bedoeld in artikel 7:678 lid 1 BW.
61	Inhoud	PVE 8	Externe inhuur personeel	Opdrachtgever is te allen tijde gerechtigd rechtstreeks een eigen dienstverband of een payroll-constructie aan te gaan met de flexibele arbeidskracht.' a) Kan Aanbestedende dienst bevestigen dat rondom het toepassen van deze eis, WAB regels te allen tijde prevaleren? b) Zoals Inschrijver dit leest kan er na 6 kalendermaanden worden overgegaan tot overname, zonder dat de gewerkte uren leidend zijn. Inschrijver acht het billijker om de overname termijn op basis van gewerkte uren vast te stellen, in plaats van op basis van kalendermaanden. Bent u bereid dit aan te passen, dus kunt u bevestigen dat Opdrachtgever na 936 gewerkte uren gerechtigd is om rechtstreeks een eigen dienstverband of een payroll-constructie aan te gaan met de flexibele arbeidskracht? c) Zo niet, kunt u verduidelijken hoe Inschrijver dit dient in te schatten, teneinde dit op een juiste manier in ons tarief te kunnen verdisconteren?	A) Ja, dit is correct. B) Zie vraag/antwoord no. 4 bij deze Nvl.
62	Inhoud	PvE 8	Externe inhuur personeel	Bij overname van de flexibele arbeidskracht door opdrachtgever, voordat de gestelde overname termijn is verstreken, mag inschrijver het resterende opslagtariaf in rekening brengen. Gezien de MSP dienstverlening die u uitvraagt en eis 1 uit het PvE, zijn flexibele arbeidskrachten niet in dienst van Inschrijver maar van leveranciers (indien geen zzp). Het is in de markt gebruikelijk dat leveranciers een vergoeding (overnamefee) ontvangen indien hun kandidaten vroegtijdig worden overgenomen. Bent u ermee akkoord om hierover na gunning nadere afspraken te maken die Inschrijver vervolgens doorlegt aan de te contracteren leveranciers?	Zie vraag/antwoord no. 4 bij deze Nvl.

63	Inhoud	PVE 9	Externe inhuur personeel	De Inschrijver dient bij iedere aanvraag minimaal 3 geschikte kandidaten voor te stellen. 3 kandidaten voorstellen is zeker bij zeer schaarse en specialistische functies, niet altijd realistisch. Is de aannname van Inschrijver juist dat u in dit geval, natuurlijk in overleg, bereid bent om deze eis aan te passen voor deze specifieke aanvraag? Zo nee, graag uw toelichting.	Ja, dat is een correcte aannname.
64	Inhoud	PVE perceel 1 - eis 21	Externe inhuur personeel	Opdrachtnemer is een neutrale MSP en heeft dit niet, maar zal deze eis wel doorleggen naar haar toeleveranciers. Kan de aanbestedende dienst hiermee akkoord gaan?	Ja, dat is correct.
65	Inhoud	PVE perceel 1 - eis 24	Externe inhuur personeel	U vraag hier om een "bewijs van prestatielevering / geaccordeerde urenstaat". Dit proces wordt bij ons in het Vendor Management Systeem geborgd. Dit betekent ook dat alleen geaccordeerde uren gefactureerd zullen worden. Er is een volledige audit trail in het VMS mogelijk plus de details zullen aan u voorzien worden als factuurspecificatie! Kun u hiermee instemmen? Zo nee, hoe ziet u de aanbestedende dienst dit proces met een veelvoud van leveranciers?	Zie vraag/antwoord no. 143 bij deze Nvl.
66	Inhoud	PvE perceel 1 - eis 41	Externe inhuur personeel	bij eis 41 van het programma van eisen perceel 1 geeft u aan dat zowel bij tussentijdse als bij aflopende van de maximale looptijd een overgangsperiode van toepassing is. Kunt u aangeven hoe lang deze overgangsperiode maximaal is?	Maximaal 6 maanden.
67	Inhoud	PvE perceel 1 - eis 41	Externe inhuur personeel	Bij eis 41 van het programma van eisen perceel 1 geeft u aan dat 1,5% afgedragen dient te worden aan de stuurgroep Banenplein Limburg tot een omzet van 1.000.000,-. Inschrijver leest hieruit dat u een maximale afdracht van 150.000 euro per jaar verwacht? Kunt u dit bevestigen? Zo nee wat is dan uw zienswijze?	Dit staat niet in eis 41, u doelt op eis 36. Zie vraag/antwoord no. 17 bij deze Nvl.
68	Inhoud	PVE perceel 1 - eis 46	Externe inhuur personeel	U geeft in het programma van Eisen perceel 1 bij eis 46 aan dat opdrachtnemer het inhuurdossier compleet moet hebben inclusief het legitimatiebewijs en de verklaring omtrent het gedrag. In het kader van de AVG is een onafhankelijk MSP'er niet gerechtigd om deze documenten op te slaan. Wel zal zij dit vereisen van haar toeleveranciers en erop toezien dat zij dit wel in hun dossier hebben opgeslagen, daar waar dit conform de AVG is toegestaan. Deelt u deze zienswijze, zo nee waarom niet?	Ja, wij delen deze zienswijze
69	Inhoud	PVE perceel 1 - eis 8	Externe inhuur personeel	geeft aan na 6 maand (936 uur) te allen tijde gerechtigd bent rechtstreeks een eigen dienstverband of een payroll-constructie aan te gaan met de flexibele arbeidskracht. Deze overname termijn is niet marktconform. Wij willen graag voorstel dat u deze eis aanpast naar 12 maanden (1872 uur)? Gaat u hiermee akkoord? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Zie vraag/antwoord no. 4 bij deze Nvl.
70	Inhoud	Suppliers en freelancers	Externe inhuur personeel	Wie contracteert de huidige suppliers en freelancers?	De deelnemende organisaties zelf.
71	Inhoud	Systemen	Externe inhuur personeel	Welke andere systemen gebruiken deelnemende organisaties? Zijn er integraties nodig?	Nee, het idee is om vanaf "nul" te beginnen. Aflopende contracten worden uitgediend bij de huidige Opdrachtnemer(s).
72	Inhoud	Tarievenboek	Externe inhuur personeel	'Het inhuururtarief op basis van inhuurprofiel is gebaseerd op het tarievenboek, welke door een onafhankelijke partij (Intelligence Group), in samenspraak met opdrachtgever wordt opgesteld. Daarbovenop komt het opslagtariaf als vergoeding dienstenverlening van opdrachtnemer.' Inschrijver acht deze manier van vaststelling van tarieven weliswaar realistisch, echter niet geheel wederkerig. a)Hoe kijkt u hier tegenaan? b)Is Opdrachtgever zich ervan bewust dat Opdrachtnemer juist in gedeeld belang met Opdrachtgever vanuit extra marktkennis sneller dan 1x per halfjaar kan inspelen op tariefsontwikkelingen? c)Zal het aanpassen van tarieven derhalve ook in overleg gaan met de Opdrachtnemer? d)Zo niet, waarom niet?	Opdrachtgever acht het updaten van de tarieven in samenspraak met een onafhankelijke marktpartij gebaseerd op data vanuit verschillende bronnen juist zuiver. Het staat Opdrachtgever vrij, om in samenspraak met Opdrachtnemer, eventuele aanpassingen hierop door te voeren. Dat is echter niet het uitgangspunt. Indien Opdrachtnemer dit op onderdelen wenselijk acht, zal zij Opdrachtgever hiervan moeten overtuigen.
73	Inhoud	Uniform inhuurproces	Externe inhuur personeel	Conformereren alle organisaties uit het samenwerkingsverband zich aan een uniform inhuurproces?	In hoofdlijnen is het inhuurproces uniform.
74	Inhoud	Zorgen opdrachtgevers en deelnemende organisaties	Externe inhuur personeel	Kunt u aangeven wat op dit moment de grootste zorgen zijn voor Opdrachgever en deelnemende organisaties?	Geen zorgen. Zie vraag/antwoord no. 43 bij deze Nvl.
75	Juridisch	3.1 conceptraamovk 3.2	Externe inhuur personeel	"De gevraagde tarieven staan vast voor de duur van de initiële looptijd van de overeenkomst. Vanaf het eerste optiejaar is indexering mogelijk o.b.v. het "CBS prijsindexcijfer" Inschrijver acht het disproportioneel en niet marktconform om pas na de vaste looptijd van 3 jaar indexatie toe te staan. a)Inschrijver stelt voor indexatie toe te staan na het 2e contractjaar. Bent u hiermee akkoord? b)Zo niet, kunt u toelichten waarom u het billijk acht indexatie pas vanaf het 1e optiejaar mogelijk te maken?	a) Niet akkoord. b) Opdrachtgever wenst zekerheid t.a.v. de tarieven voor de komende 3 jaar.

76	Juridisch	Algemeen	Externe inhuur personeel	In de aanbestedingsdocumenten worden diverse termen gebruikt om de flexwerkers aan te duiden (o.a. interim professional, flexibele arbeidskracht, tijdelijke medewerker, zzp'er, gedetacheerde). Met betrekking tot de dienstverlening is een goede omschrijving van de verschillende typen flex personeel cruciaal, aangezien hierop verschillende verantwoordelijkheden van toepassing zullen zijn. Zo zullen: - Tijdelijke externe medewerkers, niet zijnde ZZP'ers, op basis van een uitzend/detacheringsovereenkomst aan u ter beschikking worden gesteld om onder uw leiding en toezicht werkzaamheden uit te voeren in het kader van de door u gegeven opdracht; - ZZP'ers een dergelijke opdracht onder uw aanwijzingsbevoegdheid voor eigen rekening en risico voor u uitvoeren, waarbij u zich zult onthouden van handelingen die kunnen leiden tot de beoordeling dat sprake is van een gezagsrelatie; - waarbij u voor beide type flex personeel de verantwoordelijkheid accepteert voor het inrichten van een veilige werkplek en werkomstandigheden, zoals verwoord in artikel 7:658 lid 4 BW, arbowetgeving en aanverwante wetgeving. Inschrijver gaat er vanuit dat Opdrachtgever voorgaande verantwoordelijkheden (h)erkent en dat het totaal aan afspraken in het licht van deze verantwoordelijkheidsverdeling moet worden gezien. Is die zienswijze juist? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	Opdrachtgever hanteert binnen deze opdracht enkel 2 soorten inhuur: - Inhuur op basis van 'uitzendprofiel' - Inhuur op basis van 'inhuurprofiel' Ieder profiel heeft zijn eigen verantwoordelijkheden.
77	Juridisch	ARVODI-2018 artikel 21.3 sub d	Externe inhuur personeel	Inschrijver heeft over artikel 21.3 sub d van de ARVODI-2018 de volgende vragen: Vraag 1: Zowel Opdrachtnemer als Opdrachtgever zijn voor de uitgevraagde dienstverlening verwerkersverantwoordelijke in de zin van de AVG. Partijen komen dus niet toe aan artikel 21.3 sub d. Echter, indien de dienstverlening zou wijzigen en er sprake is van een verwerkersrol, verzoekt Inschrijver u nu reeds voor alsdan om artikel 21.3 sub d aan te passen, omdat Opdrachtnemer alleen aansprakelijkheid kan accepteren voor zover de boete die wordt opgelegd is toe te rekenen aan een tekortkoming van de verplichtingen door Opdrachtnemer en niet voor een hogere boete als gevolg van meerdere schendingen door Opdrachtgever. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet? Vraag 2: Opdrachtnemer kan geen onbeperkte aansprakelijkheid zoals geformuleerd in artikel 21.3 sub d accepteren, omdat dit onverzekerbaar is. In dit verband verwijst Inschrijver u naar Voorschrift 3.9 D van de Gids Proportionaliteit. Inschrijver verzoekt u dan ook om de situatie zoals genoemd in artikel 21.3 sub d onder de aansprakelijkheidsbeperking te laten vallen. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	Met artikel 21.3 sub d van de ARVODI 2018 is niet bedoeld een verdergaande verantwoordelijkheid/aansprakelijkheid op te nemen dan die welke voortvloeit uit artikel 82 lid 1 en 2, tweede zin AVG. Dit betreft risicoaansprakelijkheid. Een betrokkene (burgers) die schade lijdt vanwege schending van AVG heeft recht op volledige schadevergoeding. De AVG-aansprakelijkheid die een verwerkingsverantwoordelijke of verwerker tegenover een betrokkene heeft, kan contractueel niet worden uitgesloten of beperkt. Een beperking van de aansprakelijkheid op het gebied van de AVG verhoudt zich bovendien ook niet met het nadeel van de betrokkene, eventuele hoofdelijke aansprakelijkheid en het regresrecht in de AVG. Dat zou immers tot een disproportionele situatie leiden voor opdrachtgever als deze door een betrokkene wordt aangesproken voor een eventuele tekortkoming van opdrachtnemer. Dit zou kunnen betekenen dat opdrachtgever de (eventuele) restschade zelfstandig moet dragen, terwijl opdrachtnemer zich beroept op een contractuele aansprakelijkheidsbeperking. Op de hoofdregel van de risicoaansprakelijkheid bestaat in artikel 82 lid 3 AVG wel de volgende uitzondering: omkering bewijslast = de verwerkingsverantwoordelijke is tegenover de betrokkene niet aansprakelijk als hij bewijst dat hij op geen enkele wijze verantwoordelijk is voor het schadeveroorzakende feit. Het is belangrijk dat artikel 82 AVG alleen ziet op de aansprakelijkheid van verantwoordelijke of verwerker tegenover de betrokkene. Opdrachtgever is van oordeel dat de bepalingen in lijn zijn met het bepaalde in de AVG. De AVG regelt niets over de aansprakelijkheid in de contractuele relatie tussen verantwoordelijke en verwerker. Dat laatste betreft dus de aansprakelijkheid in verband met wanprestatie (= het niet, niet tijdig of niet naar behoren nakomen van contractuele afspraken). Dat laatste betreft schuldaansprakelijkheid in plaats van risicoaansprakelijkheid zoals in de AVG. Dit onderwerp is bijvoorbeeld van belang bij wanprestatie bij de nakoming van een verwerkersovereenkomst. Dit volgt in feite ook al uit artikel 21.3 sub d van de Arvodi 2018: "In geval van een tussen Partijen op grond van artikel 14 lid 2 gesloten overeenkomst: ten aanzien van aanspraken op schadevergoeding, waaronder mede begrepen de door de toezichthoudende autoriteit opgelegde boetes, in verband met tekortschieten in de nakoming van die overeenkomst". De antwoorden op de vragen over (de onderlinge) aansprakelijkheid tussen verantwoordelijke en verwerker zijn te vinden in het gewone contractenrecht en aansprakelijkheidsrecht uit het Burgerlijk Wetboek (BW). Zie onder andere afdeling 6.1.10 BW, de artikelen 6:74 en 6:75 BW en de artikelen 6:81 t/m 6:87 BW. Indien is aangesloten bij het wettelijke stelsel van het BW is geen sprake van strijd met de voorschriften 3.9 A en 3.9 D Gids Proportionaliteit. Het risico – namelijk: dat zich in verband met de uitvoering van de opdracht een AVG-gebeurtenis voordoet die tot schade leidt – te allen tijde bij de opdrachtnemer wordt gealloceerd is namelijk niet het geval. Wat niet toerekenbaar is kan ook niet als schuldaansprakelijkheid worden gekwalificeerd. Afdeling 6.1.10 BW bevat eveneens in belangrijke regels waarvan de toepassing door opdrachtnemer kan leiden tot beperking van aansprakelijkheid. In het bijzonder valt daarbij te denken aan art. 6:98 BW (redelijke toerekening), artikel 6:101 BW (eigen schuld) en artikel 6:107 BW (matigingsbevoegdheid van de rechter).
78	Juridisch	ARVODI-2018 artikel 22.3	Externe inhuur personeel	Bent u bekend met artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), waarin het zogeheten onderkruipersverbod ons verbiedt bij u stakende werknemers te vervangen? Het niet (voldoende) kunnen leveren als gevolg van het bovenstaande ten tijde van een staking levert voor Opdrachtnemer wel overmacht op. Onderschrijft u dat? Zo nee, graag uw toelichting.	Opdrachtgever is bekend de reikwijdte van dit artikel. Dit verbod (artikel 10 Waadi) houdt in dat er geen uitzendkrachten mogen worden uitgezonden naar bedrijven waar een staking aan de gang is. Uitzendkrachten die reeds in een bedrijf werkzaam zijn voordat de staking uitbreekt kunnen blijven werken. Wel is het zo dat zij het verloop van de staking niet mogen beïnvloeden door neergelegd werk van stakers over te nemen. Vanzelfsprekend zal opdrachtgever verplichte wet- en regelgeving naleven.

79	Juridisch	ARVODI-2018 artikel 25.1	Externe inhuur personeel	Ingevolge artikel 25.1 mag Opdrachtnemer de uit de Overeenkomst voortvloeiende rechten en verplichtingen slechts met voorafgaande schriftelijke toestemming van Opdrachtgever overdragen aan derden. Inschrijver is onderdeel van een Holding en voor het optimaal mogelijk financieren van het werkkapitaal wil Inschrijver graag onze financiële vorderingen (facturen) aan derden kunnen overdragen, zoals bijvoorbeeld een zustermaatschappij binnen de Holding of een bank. Inschrijver gaat er vanuit dat u met deze bepaling niet beoogt om Inschrijver wat dat betreft te beperken, zeker niet nu een dergelijke overdracht geen effecten heeft op de juridische, commerciële en operationele relaties en u derhalve geen hinder zult ondervinden van de overdracht. Is deze zienswijze juist? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Het komt voor dat opdrachtnemer gedurende de looptijd van de overeenkomst wordt overgenomen door of fuseert met een ander bedrijf. Als de rechtspersoon waarmee is gecontracteerd een andere wordt, is de vraag wat er met de lopende overeenkomst gebeurt. Zonder schriftelijke toestemming van opdrachtgever is het de andere niet toegestaan rechten en verplichtingen voortvloeiende uit de overeenkomst aan een derde over te dragen. Indien deze toestemming niet wordt gegeven, dan heeft een overdracht geen effect en blijven beide partijen gebonden aan de overeenkomst. Overige situaties zoals het overdragen van financiële vorderingen is een interne aangelegenheid van opdrachtnemer. Het bepaalde in artikel 25.1 Arvodi 2018 zal deze handelswijze niet beperken.
80	Juridisch	ARVODI-2018 artikel 4	Externe inhuur personeel	Artikel 4 lijkt niet toe te zien op de gevraagde dienstverlening in het kader van deze aanbesteding. Inschrijver verzoekt u derhalve om deze bepaling buiten toepassing te verklaren. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, kunt u uw beslissing nader toelichten?	Opdrachtgever ziet geen aanleiding om artikel 4 buiten toepassing te verklaren. Voor een verduidelijking verwijzen wij u naar de toelichting op de Arvodi 2018.
81	Juridisch	Beschrijvend document (paragraaf 2.1.1.1) + Programma van Eisen Perceel 1 (eis 20)	Externe inhuur personeel	In het Beschrijvend document (paragraaf 2.1.1.1) en het Programma van Eisen (eis 20) geeft u aan dat Opdrachtnemer de aan inhuur gerelateerde arbeidsrechtelijke en fiscale risico's dient over te nemen en dat Opdrachtnemer Opdrachtgever voor deze risico's dient te vrijwaren. Voor de uitvoering van de MSP dienstverlening dienen er beheersmaatregelen te worden overeengekomen: met de Toeleveranciers t.a.v. de inzet van gedetacheerden van deze Toeleveranciers (NEN, WAADI, G-rekening, etc.) en met opdrachtgever t.a.v. de inzet van ZZP'ers (inzet ZZP'er conform opdrachtoomschrijving, onthouden van werkgeversgezag, verantwoordelijkheid opdrachtgever voor veilige werkplek en goede arbeidsomstandigheden, etc.). Vanzelfsprekend is Inschrijver bereid om voor de goede en professionele uitvoering van deze beheersmaatregelen jegens Opdrachtgever in te staan en aansprakelijkheid te aanvaarden binnen de kaders van de overeengekomen aansprakelijkheidsbepaling, doch de bereidheid is beperkt tot de elementen waarop Inschrijver zelf invloed heeft en gaat derhalve niet zover dat Inschrijver deze risico's integraal en zonder enige restrictie overneemt. Inschrijver is als onderdeel van een beursgenoteerde onderneming ook niet bevoegd om hier ongeclausuleerd mee akkoord te gaan. Vraag 1: Inschrijver gaat er vanuit dat de gevraagde vrijwaring enkel betrekking heeft op die situaties waarin Opdrachtnemer toerekenbaar tekort is geschoten in haar dienstverlening, waaronder het uitvoering geven aan de afgesproken beheersmaatregelen die in de risicosfeer van Inschrijver liggen, en daarmee niet zien op de verplichtingen die in de risicosfeer liggen van u als Opdrachtgever zelf (waaronder begrepen leiding en toezicht en verstrekken juiste informatie voor beloningsregeling), dan wel de verplichtingen van de ZZP'er voor de uitvoering van de werkzaamheden, dan wel de verplichtingen die rusten op de te contracteren Toeleveranciers zelf. Onderschrijft u deze zienswijze? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet? Vraag 2: Graag gaat Inschrijver na gunning met u in gesprek over voornoemde beheersmaatregelen teneinde hieromtrent de wijze van vastlegging en uitvoering te concretiseren, bijvoorbeeld middels de opname van een bijlage bij de Raamovereenkomst. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	1) Zie beantwoording vraag 16 in deze nota van inlichtingen. Deels zijn arbeidsrechtelijke en fiscale risico's te waarborgen door naleving van de gestelde eisen en normen. Opdrachtgever heeft er begrip voor dat niet alle situaties zijn te voorkomen, dat is ook niet mogelijk. Toeleveranciers moeten aan de gestelde eisen voldoen om ketenaansprakelijkheid voor opdrachtgever te voorkomen. Opdrachtnemer heeft een belangrijke zorgplicht in het selecteren van de toeleverancier en het bewaken van de gestelde eisen. Overige situaties worden per geval getoetst. 2) Vanzelfsprekend zijn wij bereid - indien dit wordt gewenst - om na gunning de beheersmaatregelen zoals bedoeld in de aanbestedingsdocumentatie op te nemen in een separate bijlage bij de overeenkomst,
82	Juridisch	Beschrijvend document, paragraaf 2.1.1.1	Externe inhuur personeel	In paragraaf 2.1.1.1 geeft u aan dat het inhuururtarief op basis van uitzendprofiel is gebaseerd op een uurtarief conform de CAO gemeenten en dat het inhuururtarief op basis van een inhuurprofiel is gebaseerd op het tarievenboek, welke door een onafhankelijke partij wordt opgesteld. Op basis van de ABU-cao dienen zowel uitzendkrachten als gedetacheerden te worden beloond conform de inlenersbeloning. Dit betekent dat zowel uitzendkrachten als gedetacheerden dienen te worden beloond conform de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de CAO gemeenten. Inschrijver verzoekt u dan ook om het bepaalde in paragraaf 2.1.1.1. hierop aan te passen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Het is niet noodzakelijk om paragraaf 2.1.1.1 aan te passen aangezien dit exact dezelfde strekking heeft. Het tarievenboek zal boven rekening houden met de inlenerbeloning.
83	Juridisch	Inschrijvingsleidraad 3.3.1	Externe inhuur personeel	U stelt dat een onderneming zich enkel éénmaal mag inschrijven op deze aanbesteding: óf als individuele inschrijver óf als deelnemer in een combinatie óf als hoofdaannemer met onderaannemer(s). De door u beschreven bepaling zorgt ervoor dat een onderaannemer voor perceel 1, zich niet kan inschrijven als hoofdaannemer voor perceel 2. Kunt u aangeven of de bepaling in 3.3.1 ook op deze wijze geïnterpreteerd moet worden? Zo nee, kunt u de bepaling dan aanpassen?	Opdrachtnemers dienen te lezen: Een natuurlijk persoon of rechtspersoon kan slechts één maal (hetzij individueel, hetzij in combinatie met andere natuurlijke personen/rechtspersonen, hetzij als hoofd- of onderaannemer) per perceel inschrijven. De woorden "op deze aanbestedingsprocedure" komen te vervallen.
84	Juridisch	Inschrijvingsleidraad 5.2.4, Keurmerken en certificaten	Externe inhuur personeel	U stelt als geschiktheidseis dat Inschrijver in bezit moet zijn van een geldig lidmaatschapsbewijs ABU of NBBU. Conform uw wens (PvE) heeft inschrijver geen eigen personeel in loondienst en is deze geschiktheidseis daarom niet noodzakelijk. Inschrijver verzoekt u dan ook om de de eis omtrent het ABU of NBBU lidmaatschap te laten vervallen. Kunt u hiermee akkoord gaan? Zo niet, wat is de reden om deze eis niet te laten vervallen?	Zie vraag / antwoord nummer 7 bij deze Nvl.

85	Juridisch	PvE 18	Externe inhuur personeel	In eis 18 geeft u aan dat uitsluitend de gewerkte uren van de flexibele arbeidskrachten in rekening kunnen worden gebracht. Hierover hebben wij de volgende vragen: 1. Als gevolg van de WAB hebben oproepkrachten naast gewerkte uren ook recht op vergoeding van ingetrokken of gewijzigde uren binnen 4 kalenderdagen voor aanvang van de werkzaamheden. Opdrachtnemer heeft hierop geen invloed en we gaan er dan ook niet mee akkoord dat deze uren niet doorbelast kunnen worden. Kunt u bevestigen dat in het geval van oproepkrachten, ingetrokken en gewijzigde uren binnen 4 kalenderdagen voor aanvang van de dienst doorbelast kunnen worden aan opdrachtgever? Zo nee, graag uw toelichting. 2. Op grond van de WAB dient opdrachtnemer na 52 weken de inhuurkracht een aanbod te doen voor een vaste urenomvang. Voor Opdrachtgever ligt hier ook een verantwoordelijkheid: zij zal gezamenlijk met Opdrachtnemer moeten zorgen dat deze uren ook daadwerkelijk gewerkt worden. Het risico dat dit niet gebeurt kan niet bij Opdrachtnemer liggen. We verzoeken dan ook op te nemen dat in die situatie de overeengekomen uren door de Opdrachtgever worden betaald. Bent u daartoe bereid? Zo nee, dan graag uw toelichting.	1) Ja, dit is akkoord. 2) Ja, Opdrachtgever is daartoe bereid.
86	Juridisch	PvE 19 en 20	Externe inhuur personeel	In het kader van het uitvoering van de MSP-dienstverlening zal Inschrijver toeleveranciers en ZZP'ers contracteren voor zover zij voldoen aan de door Opdrachtgever en Inschrijver gestelde eisen en met inachtneming van de overeengekomen beheersmaatregelen ter mitigering van risico's verbonden aan de inhuur. Toeleveranciers die uitzendkrachten en/of gedetacheerden ter beschikking stellen zijn evenwel zelf verantwoordelijk voor het professioneel en naar behoren uitvoeren van hun verplichtingen die voortvloeien uit het formeel werkgeverschap, zoals het betalen van het juiste loon en arbeidsvoorwaarden (met inachtneming van de toepasselijke inlenersbeloning) en het betalen van belastingen en premies. Voor ZZP'ers geldt dat zij als zelfstandig ondernemer zelf verantwoordelijk zijn voor het betalen van belastingen en premies. Opdrachtnemer kan derhalve alleen aansprakelijk zijn voor nakoming van de verplichten vanuit de belasting- en sociale verzekeringswetgeving, indien en voor zover de niet-naleving van deze verplichtingen aan Opdrachtnemer is toe te rekenen. Onderschrijft u dit? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	Nee, Opdrachtnemer is voor Opdrachtgever verantwoordelijk en aansprakelijk voor nakoming van de verplichtingen.
87	Juridisch	PvE 32	Externe inhuur personeel	Inschrijver interpreteert deze eis als volgt: de deelnemende organisaties zijn verantwoordelijk voor het aanleveren van de betreffende informatie (o.a. arbo documenten, vereiste kwalificaties etc.). Inschrijver zorgt ervoor dat een flexibele medewerker deze informatie voor aanvang van de opdracht ontvangt. In het geval het een uitzend- of detachingskandidaat betreft is dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van Inschrijver en de leverancier. Inschrijft toetst de aard van de werkzaamheden en kwalificaties in het selectieproces samen met de leverancier. Is deze zienswijze juist? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet.	Ja, dit is correct,
88	Juridisch	PvE 33	Externe inhuur personeel	In eis 33 geeft u aan dat Opdrachtnemer ervoor zorgt dat de flexibele arbeidskracht zich ziek meldt bij de Opdrachtgever én de Opdrachtnemer en dat Opdrachtnemer de begeleiding dient te verzorgen en de relevante sociale wetgeving dient uit te voeren. De verantwoordelijkheid voor het verzorgen van de begeleiding bij ziekte van de flexibele arbeidskrachten en de uitvoering van sociale wetgeving is echter een wettelijke verplichting van de formeel werkgever van de flexibele arbeidskracht (de toeleverancier). Inschrijver kan deze verplichting niet zelf op zich nemen, maar zal de verplichting hieromtrent contractueel doorleggen naar de toeleveranciers en hen op deze wijze opdragen te voldoen aan deze eis. Kunt u bevestigen dat Inschrijver hiermee voldoet aan het bepaalde in eis 33? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Ja, dit is akkoord
89	Juridisch	PvE 46	Externe inhuur personeel	Ten aanzien van de opslag van inhuurovereenkomsten (arbeidsovereenkomsten), legitimatiebewijzen en VOG van flexibele arbeidskrachten die in dienst zijn bij toeleveranciers geldt dat de toeleveranciers op grond van de AVG zelf verantwoordelijk zijn voor de opslag van deze documenten. Inschrijver kan deze verplichting niet zelf op zich nemen, maar zal de verplichting hieromtrent contractueel doorleggen naar de toeleveranciers en hen op deze wijze opdragen te voldoen aan deze eis. Kunt u bevestigen dat Inschrijver hiermee voldoet aan het bepaalde in eis 46? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Ja, dit is akkoord.
90	Juridisch	PvE 47	Externe inhuur personeel	In eis 47 geeft u aan dat u het recht heeft om op elk gewenst moment te controleren of dossiers juist en volledig zijn en/of controles zijn uitgevoerd door Opdrachtnemer. Inschrijver maakt deel uit van een beursgenoteerde onderneming en in dat kader zijn (ongelimiteerde) audits/controles bezwaarlijk. Inschrijver gaat er vanuit dat Opdrachtgever alleen van haar controlerecht gebruik maakt in het geval van gerede twijfel aan de juistheid/volledigheid van de dossiers en nadat Opdrachtnemer in de gelegenheid is gesteld om anderszins opheldering te verstrekken. Daarnaast dienen uiteraard privacyregels in acht genomen te worden. Is die zienswijze juist? Zo nee, kunt u nader toelichten hoe opdrachtgever in de praktijk met haar controlerecht omgaat?	Deze zienswijze is correct. Partijen zullen in overleg treden op welke wijze het controlerecht wordt uitgevoerd indien dit noodzakelijk is. Privacyregels worden vanzelfsprekend in acht genomen.

91	Juridisch	PvE 5 en 14	Externe inhuur personeel	Op basis van het bepaalde in de eisen 5 en 14 is het voor Inschrijver niet duidelijk of de lopende opdrachten dienen te worden overgenomen door Opdrachtnemer. Kunt u dit nader toelichten? Indien Opdrachtnemer de lopende opdrachten wel dient over te nemen, dan heeft Inschrijver de volgende aanvullende vragen: Vraag 1: Ten aanzien van externe medewerkers die in dienst zijn bij toeleveranciers zal Inschrijver de lopende inhuurcontracten her-contracteren middels het afsluiten van een overeenkomst met de toeleveranciers, er vanuit gaande dat deze toeleveranciers voldoen aan de met u afgestemde en overeengekomen beheersmaatregelen voor leveranciers (waaronder begrepen WAADI, NEN, G-rekening) en u bereid bent om de risico's op het ontstaan van payroll in de toekomst ten aanzien van deze groep te dragen. Immers, Inschrijver is niet betrokken geweest bij het inzichtelijk krijgen van de wijze waarop de allocatie van deze externe medewerkers heeft plaatsgevonden. Onderschrijft u deze zienswijze? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet? Vraag 2: Ten aanzien van ZZP'ers zal Inschrijver de ZZP'ers contracteren op basis van de Modelovereenkomst Tussenkomst, mits de ZZP'er voldoet aan de door Opdrachtgever en Inschrijver gestelde eisen, waaronder de ondernemerschapstoets. Indien een ZZP'er niet voldoet aan de gestelde eisen, dan treden Inschrijver en Opdrachtgever met elkaar in overleg om mogelijke alternatieven te bespreken. Wanneer geen alternatieven beschikbaar zijn, dan heeft inschrijver het recht om betreffende ZZP'er niet te contracteren. Onderschrijft u dit? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Zie vraag/antwoord no. 3 bij deze Nvl.
92	Juridisch	PvE 50	Externe inhuur personeel	Ten aanzien van ZZP heeft Inschrijver in de door haar te gebruiken Modelovereenkomst voor Tussenkomst (beoordeeld door de belastingdienst) een relatie- en concurrentiebeding opgenomen ten aanzien van ZZP'ers die niet door Opdrachtgever zijn aangedragen, welke bedingen buiten toepassing worden verklaard voor ZZP'ers die door Opdrachtgever zelf zijn aangedragen. Dit onderscheid is aangebracht om te voorkomen dat Inschrijver en toeleveranciers niet in de gelegenheid worden gesteld hun kosten van werving terug te verdienen. Inschrijver vertrouwt erop dat u akkoord bent met dit onderscheid. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Nee, wij wensen in alle gevallen geen concurrentiebeding, relatiebeding of een ander beding wat de dienstverlening aan Opdrachtgever kan beperken.
93	Juridisch	PvE 53	Externe inhuur personeel	Het contracteren van ZZP'ers valt onder de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties ('Wet DBA'). Gegeven het specifieke karakter van deze wetgeving, waaronder begrepen de fiscale risico's die hiermee verbonden zijn, heeft Inschrijver -teneinde de risico's te mitigeren die verbonden zijn aan het contracteren van ZZP'ers- een pakket aan beheersmaatregelen ontwikkeld waaraan de betrokken partijen (Opdrachtgever, Inschrijver en ZZP) zich dienen te committeren middels het geven van een correcte uitvoering hieraan. Deze beheersmaatregelen heeft Inschrijver met de Belastingdienst besproken. Graag gaat Inschrijver na gunning met u in gesprek over voornoemde beheersmaatregelen teneinde hieromtrent de wijze van vastlegging en uitvoering te concretiseren. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Ja, hier zijn wij toe bereid.
94	Juridisch	PvE 55 en Bijlage 4.3 Standaard Verwerkersovereenkomst	Externe inhuur personeel	In het kader van de gevraagde dienstverlening fungeren alle betrokken partijen, zowel u als Opdrachtgever, Inschrijver als Opdrachtnemer, alsook de door Opdrachtnemer te contracteren toeleveranciers als Verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG. Zij hebben immers allen eigen verantwoordelijkheden en eigen wettelijke grondslagen om persoonsgegevens te verwerken en stellen hun eigen doelen en middelen vast voor de gegevensverwerking. Opdrachtnemer kan dan ook niet worden gekwalificeerd als Verwerker in de zin van de AVG en een verwerkersovereenkomst is derhalve niet van toepassing op de gevraagde dienstverlening. Kunt u dat bevestigen en zo ja, kunt u eis 55 hierop aanpassen? Zo nee, kunt u motiveren waarom een verwerkersovereenkomst volgens u wel van toepassing is op de gevraagde dienstverlening?	Zie vraag/antwoord no. 2 bij deze Nvl.
95	Juridisch	PvE perceel 1 - eis 47	Externe inhuur personeel	Opdrachtgever heeft het recht om, op elk gewenst moment te controleren of dossiers juist en volledig zijn en/of controles zijn uitgevoerd door Opdrachtnemer. Opdrachtgever kan dit in het systeem of op locatie van Opdrachtnemer (laten) controleren. Kunt u hieraan toevoegen: 'tenzij dit in strijd is met de AVG'.	AVG aspecten worden vanzelfsprekend nageleefd. De toevoeging "tenzij dit in strijd is met de AVG" heeft daarom geen meerwaarde. Per casus wordt getoetst in hoeverre de AVG van toepassing is.
96	Juridisch	Raamovereenkomst Perceel 1 artikel 1.3	Externe inhuur personeel	Op basis van artikel 1.3 van de Raamovereenkomst dient Opdrachtnemer te verklaren dat de medewerkers van zijn/haar onderneming, die belast zijn met de uitvoering van de opdracht, beschikken over een geldige VOG gerelateerd aan de uit te voeren werkzaamheden. Inschrijver veronderstelt dat u met 'medewerkers' bedoelt de flexibele arbeidskrachten die aan u ter beschikking worden gesteld. Is deze veronderstelling juist? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Ja, dit is correct. Zie ook eis 46 van bijlage 2.1 PvE perceel 1.
97	Proces	Aanbestedingsdocument 5.2.1	Externe inhuur personeel	Inschrijver maakt deel uit van een grotere groep en heeft alleen een geconsolideerde jaarrekening op groepsniveau beschikbaar. Kunt u bevestigen dat dit ook voldoende is? Zo nee, welk alternatief voor de accountantsverklaring bent u bereid te accepteren (bijv. een holdingsverklaring of iets anders)?	Er kan worden volstaan met het overleggen van geconsolideerde cijfers om aan deze eis te voldoen. Uit deze geconsolideerde cijfers zal bovendien moeten blijken dat de geconsolideerde jaarrekening een getrouw beeld geeft van vermogen en resultaat en er geen gerede twijfel is over de continuïteit van de bedrijfsactiviteiten van het concern.
98	Proces	Inschrijvingsleidraad 6.4. Gunningscriterium Kwaliteit	Externe inhuur personeel	U geeft in de beschrijving aan dat naast kwalitatief goede kandidaten ook snelheid van belang is. Tevens is het belangrijk dat bij veel aanvragen snel een externe medewerker kan starten. Kunt u aangeven wat de doorlooptijd is voordat een externe kandidaat start?	De ambitie is een doorlooptijd van 10 werkdagen.

99	Proces	Inschrijvingsleidraad 6.8, Checklist Perceel 1	Externe inhuur personeel	U geeft aan dat aanbiedingsbrief rechtsgeldig getekend dienen te worden. Met de huidige Coronamaatregelen en nu thuiswerken de norm is kan het (nat) ondertekenen van documenten soms ingewikkeld zijn. Kunt u akkoord gaan met het op de volgende manier ondertekenen van documenten: documenten die voorzien moeten worden van een rechtsgeldige handtekening worden, op iedere pagina waar een handtekeningblok is opgenomen, voorzien van een handtekening door middel van een speciale tablet pen. Er wordt dus daadwerkelijk getekend. Deze wijze van ondertekenen hebben wij recent ook bij andere aanbestedingen kunnen gebruiken. Kunt u hiermee akkoord gaan? Indien nee, waarom niet?	De aanbiedingsbrief dient te zijn ondertekend door een vertegenwoordigingsbevoegde namens inschrijver met een (ingescande) natte handtekening of een gekwalificeerde elektronische handtekening.
100	Proces	Planning	Externe inhuur personeel	U geeft aan dat de specifieke datum voor de Presentaties/interviews Ronde 2 in week 41 zo snel mogelijk volgt. Wanneer zal Aanbestedende dienst deze specifieke data communiceren?	De presentaties / interviews zullen plaatsvinden dinsdag 12 oktober 2021.
101	Proces	Prijzenblad Korting	Externe inhuur personeel	Het prijzenblad bestaat uit 3 in te vullen velden plus een in te vullen veld ten behoeve van een korting. a) Kunt u verduidelijken of de korting alleen toegepast dient te worden op het nominale opslagtarief (de MSP-marge) of over de totale omzet? b) In de markt bestaat het gemeenschappelijk uitgangspunt dat het normaal is dat de MSP de korting op inhuur mag doorbelasten aan toeleveranciers. Zo ontstaat een zuiver MSP-opslag percentage. Kunt u bevestigen dat dit is toegestaan? c) Zo niet, kunt u toelichten waarom dit niet is toegestaan?	a) Het kortingspercentage heeft betrekking op de opslagtarieven T1, T2 en T3. b) Een doorbelasting van de korting op het opslagtarief (welke Opdrachtgever betaalt) aan toeleverancier, betekent in feite dat Opdrachtnemer alsnog het gehele opslagtarief ontvangt. Lijkt ons inziens niet de bedoeling. c) Een langdurige inhuur vergt minder begeleiding, waardoor een lager opslagtarief gerechtvaardigt is. De kosten van inhuur blijven hetzelfde.
102	Proces	PvE 23	Externe inhuur personeel	Kosten voor een VOG worden door opdrachtnemer gedragen. Inschrijver doet hierbij de aanname dat de werkgever van een flexibele arbeidskracht (leverancier) of zzp'er verantwoordelijk is voor de kosten van de VOG en niet de MSP dienstverlener. Is onze aanname juist? Zo nee, kunt u toelichten wat is zienswijze is?	Zie vraag/antwoord no. 51 bij deze NvI.
103	Proces	PvE 24	Externe inhuur personeel	In eis 24 vermeldt u een maandelijkse factuur te willen ontvangen. Gaat u ook akkoord met facturatie per periode van 4 weken?	Ja, dit is akkoord.
104	Proces	PvE 3	Externe inhuur personeel	In het Plan van Eisen heeft u het over kwaliteitsaspecten waarop een specifieke opdracht gegund wordt en dat offertes worden beoordeeld op basis van de nadere uitvraag genoemde gunningscriteria. Inschrijver is niet verplicht om gunningscriteria toe te voegen aan specifieke opdrachten, inhurende managers mogen een selectie maken op basis van de voorgestelde kandidaten via de MSP omdat MSP in het proces zorg draagt voor mededinging en dienstverlening van de MSP rechtmatig is aanbesteedt. Deelt u onze zienswijze dat de nadere opdrachten niet volgens gunningscriteria beoordeeld dienen te worden? Zo niet, kunt u aangeven wat uw zienswijze is?	Ja, Opdrachtgever deelt deze zienswijze.
105	Proces	PvE 31	Externe inhuur personeel	U geeft aan dat u op de opdrachtbevestiging o.a. 'opties voor verlenging' wenst terug te zien. Het genereren van de opdrachtbevestiging van inschrijver kent een geautomatiseerd karakter waar het aantal verlengingen geen standaard onderdeel is. Dit vraagt om handmatige aanpassingen en is daarmee derhalve foutgevoelig en inefficiënt. Wij kunnen deze informatie wel verstrekken aan de hand van periodieke managementrapportages. Gaat u hiermee akkoord? Zo niet, kunt u inzicht geven in de reden waarom u deze informatie op de nadere overeenkomst wenst?	Nee, dit moet op de opdrachtbevestiging staan.
106	Proces	PvE 46 en 49	Externe inhuur personeel	In eis 49 van het Programma van Eisen wordt aangegeven dat het inhuurdossier voor aanvang van de opdracht compleet dient te zijn. Zoals in eis 46 van datzelfde Programma van Eisen aangegeven, is de VOG een onderdeel van dit inhuurdossier. Geeft u daarmee aan dat de VOG vóór de startdatum van de kandidaat bij de opdrachtnemer in het dossier moet zijn opgenomen? Zo ja, de VOG moet aangevraagd worden bij Dienst Justis, waar een doorlooptijd van 2 tot 4 weken niet ongebruikelijk is. Daarom stelt opdrachtnemer voor om een werkwijze te hanteren waarbij het aanvraagbewijs voor aanvang van de werkzaamheden aanwezig is en dat de VOG uiterlijk binnen 4 weken na start in het bezit moet zijn van opdrachtnemer. Bent u hiermee akkoord?	Ja, dit is akkoord.
107	Proces	PVE perceel 1 - eis 24	Externe inhuur personeel	Is het toegestaan om de facturering achteraf op een 4-4-5 wekelijkse cyclus (dus drie facturen om een kwartaal volledig af te ronden) toe doen ipv maandbasis? zo nee hoe wilt de aanbestedende dienst omgaan met maandstart/einde midden in de week?	Zie vraag/antwoord no. 103 bij deze NvI.
108	Proces	Inschrijvingsleidraad, planning	Externe inhuur personeel, Payroll dienstverlening	U geeft aan "Presentaties/interviews Ronde 2". Geldt dit voor beide percelen?	Nee, dit geldt alleen voor perceel 1 'Externe inhuur personeel'.

109	Contract	Begrippen art. 1 Concept OVK	Payroll dienstverlening	Voor een correcte interpretatie van ARVODI acht inschrijver het van belang dat een tweetal definities toegevoegd worden aan de begrippenlijst uit artikel 1. Bent u bereid om onderstaande definities toe te voegen aan de raamovereenkomst? Zo nee, graag uw toelichting. Diensten: het door Opdrachtnemer op basis van een onder deze Raamovereenkomst gesloten Nadere Overeenkomst ten behoeve van Opdrachtgever ter beschikking stellen van payrollmedewerkers voor het verrichten van werkzaamheden onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. Payrollmedewerker: natuurlijke persoon, geworven en geselecteerd door Opdrachtgever, die een payrollovereenkomst heeft met Opdrachtnemer of met een toeleverancier van Opdrachtnemer en die krachtens een Nadere Overeenkomst exclusief ter beschikking is gesteld aan Opdrachtgever en onder diens leiding en toezicht werkzaamheden verricht.	Bij payroll berust de leiding en het toezicht over de werkzaamheden van de werknemer bij de opdrachtgever c.q. inlener. Zie ook Handreiking "Contracting, uitzending of payrolling?" van de Rijksoverheid. Deze handleiding is te raadplegen op www.rijksoverheid.nl .
110	Inhoud	2.2 Informatiebeveiliging	Payroll dienstverlening	"De applicatie van opdrachtnemer, welke van toepassing is op de uitvoering van de opdracht, dient te voldoen aan de Gemeentelijke ICT Kwaliteitsnormen, zoals opgenomen in Bijlage 4.2. Een van de onderdelen van deze kwaliteitsnormen is de informatiebeveiliging. Voor de informatiebeveiliging dienen de beveiliging van de IT voorzieningen en de processen te voldoen aan de normen uit de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO)." Op welke wijze mogen wij afwijken van dat normenstelsel cq. kunnen wij aantonen dat ons systeem voldoet aan de kwaliteitsnormen, aangezien wij niet beschikken over een dergelijke certificering?	Inschrijver dient minimaal te beschikken over een ISO27001 certificaat of vergelijkbaar om aan te tonen dat het systeem voldoet aan alle eisen m.b.t. informatieveiligheid.
111	Inhoud	Arvodi artikel 25	Payroll dienstverlening	Inschrijver gaat er vanuit dat opdrachtgever met deze bepaling wil voorkomen dat de diensten door Opdrachtnemer uit handen worden gegeven/aan derden worden overgelaten. Inschrijver maakt deel uit van een beursgenoteerde onderneming en in het kader van (interne) financiering worden vorderingen overgedragen. Inschrijver gaat er vanuit dat Opdrachtgever met deze bepaling niet beoogt om Inschrijver wat dat betreft te beperken, zeker niet nu u in het geval van een dergelijke overdracht in beginsel blijft betalen aan dezelfde partij op hetzelfde bankrekeningnummer en u derhalve geen hinder zult ondervinden van de overdracht. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, kunt u aangeven waarom niet?	Opdrachtgever kan hiermee instemmen. Interne gelegenheden bij opdrachtnemer vallen niet onder de reikwijdte van dit artikel. Zie ook de toelichting op artikel 25 Arvodi 2018.
112	Inhoud	CAO gemeenten	Payroll dienstverlening	Wordt bij alle deelnemers - uitsluitend - de CAO Gemeenten gehanteerd, of zijn hierop uitzonderingen?	Er zijn enkele uitzonderingen. De Veiligheidsregio heeft b.v. de CAR UWO, ICT NML heeft SGO.
113	Inhoud	Doorbelasten (reis)kosten	Payroll dienstverlening	In deze eis stelt u dat bij reiskosten (woon werk & dienstreizen) geen extra kosten in rekening gebracht mogen worden bij de opdrachtgever. Kunt u bevestigen dat de te vergoeden kosten zelf (Bruto danwel netto) wel doorbelast mogen worden?	Ja, dit is akkoord.
114	Inhoud	Emolumenten	Payroll dienstverlening	Bij payroll conform de WAB geldt dat wij alle organisatie specifieke beloningen aan de payroll-medewerker moeten toekennen (mits van toepassing). Denk aan tegemoetkoming in ziektekosten of bijvoorbeeld financiële compensatie voor ouderschapsverlof. Omdat niet iedere payroll-medewerker recht heeft op al deze componenten (iemand zonder kinderen ontvangt geen compensatie ouderschapsverlof) verzoeken we toe te staan om deze emolumenten separaat in rekening te mogen brengen. a. Gaat u hiermee akkoord? b. Zo niet, dan ontvangt inschrijver graag een overzicht van alle emolumenten per medewerker.	Ja, akkoord. Zolang de emolumenten aansluiten op de regelingen bij desbetreffende organisaties.
115	Inhoud	Gewerkte uren i.r.t. eis 10 en 11	Payroll dienstverlening	In het prijzenblad wegen oproepuren op basis van gewerkte uren voor 10% mee. Er zijn drie redenen waardoor het toepassen van de gewerkte uren variant bij oproepkrachten in onze ogen onwenselijk is: - Conform cao gemeenten artikel 2.4 lid 2 geldt dat oproepkrachten minimaal 15 uur betaald moeten worden, dit zijn dan eigenlijk eveneens contracturen (15 uur per maand); -Met ingang van 1-1-2020 is de regelgeving (Wet Arbeidsmarkt in Balans) met betrekking tot het intrekken of wijzigen van de oproep binnen 4 dagen voor aanvang van de dienst, en het aanbieden van een vaste arbeidsomvang veranderd. In dit geval heeft de oproepkracht recht op loondoorbetaling over de uren die niet gewerkt worden als gevolg van het intrekken of wijzigen van de oproep; - Met ingang van 1-1-2020 dient een oproepkracht uiterlijk in de dertiende maand een aanbod voor een vaste arbeidsomvang te krijgen Op grond van bovenstaande raden we u aan geen gebruik te maken van oproepcontracten in combinatie met een gewerkte uren kostprijs, maar bij alle payrollkrachten uit te gaan van een vaste arbeidsomvang op basis van contracturen. In combinatie met het declareren van meeruren is opdrachtgever toch flexibel en kan bij drukke piekmomenten op- en afgeschaald worden. Deze meeruren worden separaat aan u doorgefactureerd.	Nee, flexibiliteit in deze contracten is wenselijk. Vandaar dat we ook kiezen voor een oproepcontract. Dit betekent inderdaad conform CAO gemeenten artikel 2.4, lid 2 dat we akkoord gaan met minimaal 15 uur per maand. Conform CAO gemeenten artikel 2.4, lid 3 E en F, mag de werkgever tot 24 uur voor aanvang uren wijzigen of afzeggen. indien dit het geval is, mogen deze uren niet gefactureerd worden. Minimaal 3 uur factureren per oproep is akkoord. Indien een medewerker met een vaste arbeidsomvang minder uren werkt, heeft de medewerker recht op de uren conform contract.

				Gaat u er mee akkoord alle medewerkers conform contracturen te verlonen, waarbij eventueel meer gewerkte uren separaat gefactureerd worden op basis van declaratie door de payrollmedewerker? Indien nee, kunt u dan bevestigen dat opdrachtnemer : - altijd minimaal een arbeidsomvang van 15 uur per maand mag factureren? - dat niet gewerkte uren waar de oproepkracht recht op heeft vanwege het intrekken of wijzigen van de oproep aan Opdrachtgever gefactureerd kunnen worden, - dat de Opdrachtnemer ten minste 3 uur kan factureren per oproep van de oproepkracht - dat de uren waar een recht op loon bestaat bij de medewerker omdat de medewerker met een vaste arbeidsomvang minder ingezet wordt dan de overeengekomen arbeidsomvang, door de Opdrachtnemer aan Opdrachtgever gefactureerd kunnen worden en past u dit eveneens in alle overige documenten aan? Zo nee, graag uw toelichting.	
116	Inhoud	Informatie over huidige payrollkrachten en toekomstige verwachtingen	Payroll dienstverlening	Het is voor inschrijver belangrijk een beeld te vormen van het te verwachten volume. Belangrijke beïnvloeders daarbij zijn voor payrollopdrachten de impact van de WAB en te verwachten aantal kandidaten We hebben daarom de volgende vragen: - Kunt u inzicht verschaffen in het omzetverloop van 2019 tot heden? - Kunt u aangeven welke ontwikkeling van de inhuur u verwacht gedurende de looptijd van het contract? - Conform programma van eisen eis 6 kunnen zittende payroll medewerkers verlengd worden bij huidige opdrachtgever. Kunt u inzicht verschaffen in de huidige populatie, inclusief aantal ketens en einddatum van de plaatsing? - Kunt u tevens inzicht verschaffen in de opbouw van de verschillende salarisschalen, inclusief een gewogen gemiddeld salaris over 2019, 2020 en 2021 tot heden?	A) 2017) 5.7 mil. 2018) 6 mil. 2019) 5.3 mil. 2020) 3.9 mil. B) Kijkend naar de marktontwikkelingen en regelgeving is het niet ondenkbaar dat het aandeel Payroll in de loop der tijd afneemt. C) Deze informatie is niet voorhanden.
117	Inhoud	Inschrijvingsleidraad 2.1.1.3 Indicatie van de opdrachtwaarde	Payroll dienstverlening	Op basis van historische gegevens (jaren 2017-2020) bedraagt de gemiddelde omzet (inclusief btw) van alle deelnemende organisaties opgeteld voor perceel 2: circa € 5 mln. per jaar. Er is gekozen voor gunning enkel op prijs. Om een gedegen kostprijsanalyse te maken, is het voor de markt wenselijk een geraamde omzetwaarde nauwer te specificeren, uiteraard zonder daar rechten aan te kunnen ontleen. Zo ontstaat een gelijk speelveld. a)Kunt u de geraamde omzet nader specificeren, bijvoorbeeld aan de hand van een jaar tot jaar ontwikkeling van de genoemde jaren 2017 – 2020, met in het bijzonder de omzet over het laatste volledige kalenderjaar 2020? b)Zo niet, kunt u toelichten op basis waarvan de markt uit kan gaan van de geraamde omzet als geprognosticeerd door u?	Zie vraag/antwoord no. 116 bij deze Nvl.
118	Inhoud	Inschrijvingsleidraad 6.3	Payroll dienstverlening	'De geoffreerde prijzen conform prijzenblad zijn all-in prijzen. Er komen géén andere kosten voor verrekening in aanmerking, zoals overheadkosten, kantoorkosten, kosten voor verzekering, etc.' a)Kan Inschrijver hieruit afleiden dat Individueel keuzebudget opgenomen dient te zijn in het tarief, b)Of zal dit separaat doorbelast worden?	Ja, IKB dient opgenomen te zijn in het tarief.
119	Inhoud	Inschrijvingsleidraad artikel 2.1.1.2.	Payroll dienstverlening	Kunt u aangeven hoe de verdeling van de huidige populatie payrollmedewerkers is, verdeeld over keten 1, 2 en 3 en wat hun begin- en einddata zijn?	Zie vraag/antwoord no. 116 bij deze Nvl.
120	Inhoud	Inschrijvingsleidraad artikel 2.1.1.2.	Payroll dienstverlening	Kunt u aangeven wat in 2021 en 2020 de verdeling in uren op dit moment is tussen BT contract uren, BT oproek en BT aow?	Deze informatie is niet beschikbaar.
121	Inhoud	Inschrijvingsleidraad artikel 2.1.1.3.	Payroll dienstverlening	U geeft aan het volume op dit moment 5 miljoen bedraagt. Kunt u aangeven wat de verwachting is voor de aankomende jaren? Zal dit afnemen of juist groeien?	Zie vraag/antwoord no. 116 bij deze Nvl.

122	Inhoud	Inschrijvingsleidraad artikel 7.1	Payroll dienstverlening	"In artikel 2.114 Aw is bepaald dat een aanbestedende dienst moet gunnen op basis van de economische meest voordelige inschrijving en dat die in principe bepaald moet worden op basis van de beste prijs-kwaliteitsverhouding. Een aanbestedende dienst mag hiervan uitsluitend afwijken en kiezen voor het criterium laagste prijs indien de dienst dat motiveert in de aanbestedingsstukken. Bovendien mag uitsluitend worden gekozen voor het criterium laagste prijs wanneer de keuze voor toepassing van het criterium beste prijs-kwaliteitverhouding ondoelmatig is. Die keuze zal ondoelmatig mogen worden geacht wanneer het in de gegeven omstandigheden van het geval redelijkerwijs niet te verwachten valt dat daarmee een zodanige ruimte voor marktpartijen zal worden gecreëerd dat zij zich voldoende uitgedaagd zullen mogen voelen om innovatieve en duurzame oplossingen aan te bieden. Voor payrolldienstverlening zal niet snel sprake zijn van ondoelmatigheid indien gekozen wordt voor het criterium best prijs-kwaliteitverhouding. Wij verwijzen u in dit kader graag naar advies 568 van de Commissie van aanbestedingsexperts die bovenstaande onderschrijft. De Commissie geeft ook aan: 'In veruit de meeste gevallen wordt voor dit soort dienstverlening dus gegund op basis van het gunningscriterium van de beste prijs-kwaliteitverhouding. Dat het niet goed mogelijk is om in dit soort aanbestedingen kwalitatieve gunningscriteria te hanteren, acht de Commissie dan ook niet aannemelijk'. Inschrijver adviseert u derhalve dringend de gunningsmethodiek aan te passen naar beste prijs-kwaliteit en daarin dus ook kwalitatieve gunningscriteria toe te passen, zodat Inschrijvers ook op kwaliteit hun onderscheidend vermogen kunnen laten zien en u de daadwerkelijk economisch meest voordelige inschrijver kunt selecteren. Indien u daar niet toe bereid bent en het criterium laagste prijs wenst te blijven hanteren, verzoeken wij u om dat, conform wetgeving te motiveren en aan te tonen dat het hanteren van het criterium beste prijs-kwaliteit ondoelmatig is. Graag uw reactie."	De overeenkomst wordt gegund aan één inschrijver en wel die inschrijver die het laagste (fictieve) tarief heeft ingediend conform het ingediende prijzenblad (Bijlage 5.2). Dit wordt bepaald aan de hand van een puntensystematiek, zoals beschreven in het tabblad 'weging'. Opdrachtgever heeft gekozen voor de optie 'laagste prijs' omdat: - Opdrachtgever ziet gunnen op de laagste prijs als een objectieve, eenduidige en transparante wijze van opdrachtverstrekking. - Deze opdracht voldoet aan de volgende omstandigheden: - De inhoud, omvang en verlangde werkwijze van de opdracht zijn eenduidig vastgelegd (inschrijvingsleidraad en PvE). - verschillen in kwaliteit zijn niet te verwachten gelet op het PvE en indien er verschillen zijn zullen deze geen onderscheidende elementen bevatten die doorslaggevend kunnen zijn. Bij toepassing van kwaliteitscriteria zou alsnog de situatie ontstaan tot (impliciete) gunning op laagste prijs. Dit wil de opdrachtgever voorkomen. De verwijzing naar de uitspraak van de Commissie van Aanbestedingsexperts betekent niet dat laagste prijs niet (meer) toepasbaar is. Opdrachtgever is van oordeel dat er geen onderscheidende kwaliteitscriteria aanwezig zijn.
123	Inhoud	Inschrijvingsleidraad, par. 2.1.1.3	Payroll dienstverlening	U geeft aan "op basis van historische gegevens (jaren 2017-2020)". Kunt u aangeven: •Hoeveel payrollmedewerkers per jaar werkzaam waren bij de aanbestedende dienst? •Kunt u hierin onderscheid maken per fase.	Zie vraag/antwoord no. 116 bij deze Nvl.
124	Inhoud	Leiding en toezicht	Payroll dienstverlening	Kunt u bevestigen dat de verantwoordelijkheid voor leiding en toezicht bij de opdrachtgevers ligt?	Ja, dit is akkoord
125	Inhoud	Loonkostenfactor en IKB payrollkrachten	Payroll dienstverlening	Payrollkrachten hebben recht op de arbeidsvoorwaarden die ook voor vaste medewerkers gelden. Het is gebruikelijk in de loonkostenfactor uitsluitend die arbeidsvoorwaarden op te nemen die voor alle payrollkrachten van toepassing zijn én waarvan de opbouw een percentage van het salaris is. In de regel is dit het Individueel Keuze Budget. Arbeidsvoorwaarden die niet voor iedere payrollkracht gelden of die niet worden opgebouwd als percentage van het salaris worden doorgefactureerd op het moment dat deze zich voordoen, tegen de werkelijke kosten, aangezien op voorhand niet is te bepalen welk percentage hiervoor opgenomen moet worden in de loonkostenfactor. Arbeidsvoorwaarden die niet voor alle payrollkrachten van toepassing zijn, zijn bijvoorbeeld vergoedingen voor BHV-ers en jubileumuitkering, maar ook lokale arbeidsvoorwaarden boven de CAO die niet voor alle deelnemers aan deze aanbesteding van toepassing zijn; Een arbeidsvoorwaarden die niet worden berekend als % van het salaris is bijvoorbeeld de bijdrage Zorgkostenverzekering. Dit is een nominaal bedrag (168€ bij een salaris boven het maximum in schaal 6, 296€ bij een lager salaris). Het percentage dat in de kostprijs opgenomen moet worden hangt dus af van het gemiddelde bedrag dat vergoed wordt én van het gemiddelde salaris. Gaat u er mee akkoord dat het percentage IKB (17,05%) wel in de omrekenfactor wordt opgenomen, en dat overige arbeidsvoorwaarden worden gefactureerd op het moment dat deze zich voordoen tegen de van toepassing zijnde loonkostenfactor?	Zie vraag/antwoord no. 114 bij deze Nvl.
126	Inhoud	Opdrachtwaarde op factuur	Payroll dienstverlening	Wat bedoelt u met "totale opdrachtwaarde" die u op de factuur wenst te zien?	Daarmee bedoelen we de totale opdrachtwaarde van de payroll-medewerker met een vast uren contract.
127	Inhoud	Prijzenblad	Payroll dienstverlening	Teneinde een gelijk speelveld te creëren zou Inschrijver graag het volgende duidelijk te krijgen: kunnen Persoonlijke beschermingsmiddelen separaat doorbelast worden, voor zover daar sprake van zal zijn?	Ja, indien noodzakelijk voor de functie.
128	Inhoud	Prijzenblad	Payroll dienstverlening	Teneinde een gelijk speelveld te creëren zou Inschrijver graag het volgende duidelijk te krijgen: dient de reservering voor een eindejaarsuitkering verdisconteerd te worden in de omrekenfactor?	Ja.

129	Inhoud	Prijzenblad perceel 2, payroll dienstverlening	Payroll dienstverlening	Op basis van hetgeen door u geschetst in de aanbestedingsleidraad is de aannname van inschrijver dat het contractbeheer van door opdrachtgever zelf verworven zzp'ers onder de scope van perceel 2 (payroll dienstverlening) valt. Dit maken wij o.a. op uit de kerncompetentie 2. a.Is onze aannname dat zzp-contractmanagement van door u zelf verworven zzp'ers onder perceel 2 valt, juist? b.Zo ja, in het prijzenblad van perceel 2 ontbreekt de mogelijkheid om een opslag per uur af te geven voor het contractmanagement van door BPL zelf verworven zzp'ers. Graag het verzoek het prijzenblad aan te passen zodat inschrijver dit kan opgeven. c.Indien uw antwoord op vraag a 'Nee' is, graag uw toelichting hoe inschrijver het contracteren van door BPL zelf verworven zzp'ers toch dient te interpreteren.	a) Nee, dat is niet juist. De term zzp'er had niet bij kerncompetentie vermeld dienen te worden. De zzp-er maakt hier geen onderdeel van uit. b) n.v.t. c) De zzp'er zal onder perceel 1 gecontracteerd worden.
130	Inhoud	Prijzenblad, Invulblad tariefstelling	Payroll dienstverlening	In het prijzenblad is het op het tabblad "Invulblad tariefstelling" in cel "E8" niet mogelijk om vrij een getal in te vullen (gegevensvalidatie beperkt de vrije invulling van dit veld). Kunt u aan nieuw prijzenblad publiceren waarin deze cel vrijgegeven is?	Bij payroll berust de leiding en het toezicht over de werkzaamheden van de werknemer bij de opdrachtgever c.q. inlener. Zie ook Handreiking "Contracting, uitzending of payroll" van de Rijksoverheid. Deze handleiding is te raadplegen op www.rijksoverheid.nl .
131	Inhoud	Prijzenblad, Invulblad tariefstelling	Payroll dienstverlening	U geeft aan "Indien u additionele – niet benoemde – (on)kosten op wilt voeren, dient u deze separaat te vermelden." Hoe dienen inschrijvers dit te zien in relatie tot de "Inschrijver is bij haar inschrijving uitgegaan van geldende prijzen voor de dienstverlening en/of levering ofwel een all-in tarief. Niet genoemde kosten kunnen onder geen geval alsnog in rekening worden gebracht bij opdrachtgever. Inschrijver mag geen aanvullende kosten in rekening brengen voor werkzaamheden, die inschrijver moet uitvoeren naar aanleiding van eisen en voorwaarden in deze aanbesteding" (leidraad par 6.3)?	Deze tekst is niet van toepassing. Zie aangepast document Bijlage 5.2 Prijzenblad perceel 2 Payroll dienstverlening (loonsomfactor)- versie 18-08-2021
132	Inhoud	Prijzenblad, Invulinstructie	Payroll dienstverlening	U geeft aan "dat u voor 2021 in de kostprijs wil reserveren". U geeft tevens in de leidraad aan "dat beide overeenkomsten op 1 januari 2022 in werking treden". Kunt u aangeven waarom Inschrijvers in het prijzenblad dienen uit te gaan van 2021?	Het jaar 2021 is vervangen door 2022. De overeenkomst gaat in per 1 januari 2022. Het prijzenblad is hierop aangepast, zie aangepast document Bijlage 5.2 Prijzenblad perceel 2 Payroll dienstverlening (loonsomfactor)- versie 18-08-2021.
133	Inhoud	Programma van eisen, eis 10, Prijzenblad:	Payroll dienstverlening	Kunt u bevestigen dat ABP pensioen van toepassing is en als zodanig ingevuld dient te worden door Inschrijvers in het prijzenblad?	Ja, ABP pensioen is van toepassing.
134	Inhoud	Programma van Eisen, eis 14	Payroll dienstverlening	Kunt u aangeven hoeveel medewerkers dit jaarlijks betreft? Zo nee, kunt u hiervan een indicatie geven?	Zie vraag/antwoord no. 116 bij deze Nvl.
135	Inhoud	Programma van Eisen, eis 16	Payroll dienstverlening	Gaat u akkoord met facturen per 4 weken?	Ja, dit is akkoord.
136	Inhoud	Programma van Eisen, eis 16	Payroll dienstverlening	Kunt u aangeven op welke wijze uren geaccordeerd dienen te worden? (digitaal of via een urenbriefje)	Digitaal.
137	Inhoud	Programma van Eisen, eis 16	Payroll dienstverlening	U geeft aan "bewijs van prestatielevering ..." Kunt u aangeven wat u hieronder verstaat?	Dit betreft de geaccordeerde urenstaat.
138	Inhoud	Programma van Eisen, eis 24	Payroll dienstverlening	In deze eis noemt u vervanging. Inschrijvers voor perceel 2 voeren geen werving en selectie uit binnen dit werkpakket. Inschrijver vraagt u derhalve de regel/zin met betrekking tot vervanging te schrappen uit deze eis.	De zin ' De Opdrachtnemer neemt het initiatief richting de Opdrachtgever of en zo ja, op welke termijn vervanging gewenst is' komt te vervallen.
139	Inhoud	Programma van Eisen, eis 3	Payroll dienstverlening	Kunt u aangeven dat er dus sprake dient te zijn van dringende redenen die grond vormen voor onmiddellijke opzegging?	Ja, dit is correct.
140	Inhoud	Programma van Eisen, eis 3	Payroll dienstverlening	U geeft aan "de te maken loonkosten na opzegging", doelt u hiermee op transitievergoeding? Zo nee, kunt u aangeven op welke loonkosten u hier doelt?	Kosten m.b.t. verplichtingen na opzegging.
141	Inhoud	PVE 15	Payroll dienstverlening	'Indien er voor de payroll-medewerker subsidiemogelijkheden zijn, dan vloeien deze middelen voor 75% terug naar de Opdrachtgever. Denk hierbij aan subsidies ten behoeve van begeleiding.' Inschrijver stelt voor om de subsidiemogelijkheden, op basis van gelijkwaardigheid in partnerschap, voor 50% terug te laten vloeien naar Opdrachtgever. a) Is Aanbestedende dient daarmee akkoord? b) Zo niet, welke reden heeft Aanbestedende dienst om de voorgestelde verdeling te blijven hanteren?	a) Nee, niet akkoord b) We achten de verdeling redelijk.
142	Inhoud	PVE 24	Payroll dienstverlening	'De Opdrachtnemer neemt het initiatief richting de Opdrachtgever of en zo ja, op welke termijn vervanging gewenst is.' Inschrijver acht deze eis niet redelijk en billijk aangezien bij payroll Opdrachtgever zelf de selectie verzorgd, ook voor eventuele vervanging. a) Inschrijver stelt voor deze eis niet van toepassing te verklaren voor dit perceel. Is Aanbestedende dient hiermee akkoord? b)Zo niet, waarom niet?	Zie vraag/antwoord no. 138 bij deze Nvl.

143	Inhoud	PVE 24	Payroll dienstverlening	In eis 24 stelt u een aantal voorwaarden voor informatie opgenomen in de factuur. a)Bij onze factuur zit geen bewijs van prestatieverklaring. Opdrachtnemer kan inloggen in de digitale omgeving en de urenstaat raadplegen waardoor u de gewenste informatie realtime kunt inzien. Is dit voldoende? b)Met de totale opdrachtwaarde bedoelt Aanbestedende dienst het totaal van de factuur? c)En dus niet de totale (geschatte) opdrachtwaarde van een medewerker gedurende looptijd plaatsing? Graag een toelichting. d)Is Aanbestedende dienst bereid eventuele kleine ongelijkheden in werkwijze m.b.t. facturatie in de concretiseringsfase nader af te stemmen met Opdrachtnemer?	A) nee, Bij de nota die naar de organisaties verstuurd worden, dient de urenstaat te worden toegevoegd. B en C) Daarmee bedoelen we inderdaad de totale geschatte opdrachtwaarde van een medewerker. D) ja, dat is zeker mogelijk
144	Inhoud	PVE 3	Payroll dienstverlening	‘Indien een payroll-medewerker zodanige daden, gedragingen en eigenschappen uit, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (art. 7:678 lid 1 BW), is dat reden voor onmiddellijke opzegging van de inhuuropdracht. De te maken loonkosten na opzegging komen voor rekening van de Opdrachtnemer.’ Inschrijver acht deze eis niet redelijk en billijk aangezien bij payroll Opdrachtgever zelf de selectie verzorgd en tevens leiding en toezicht heeft over de payroll-medewerker. a)Inschrijver stelt voor dit gedeelte van deze eis niet van toepassing te verklaren. Is Aanbestedende dient hiermee akkoord? b)Zo niet, waarom niet?	Zie vraag/antwoord no. 138 bij deze Nvl.
145	Inhoud	PVE 35	Payroll dienstverlening	‘Opdrachtgever heeft het recht, om op elk gewenst moment te controleren of dossiers juist en volledig zijn en/of controles zijn uitgevoerd door Opdrachtnemer. Opdrachtgever kan dit in het systeem of op locatie van Opdrachtnemer (laten) controleren. conform AVG, mogen wij van uit gaan?’ Mag Inschrijver ervan uitgaan dat AVG regelgeving altijd leidend is bij het al dan niet verstrekken van persoonsgegevens?	Ja, AVG is altijd leidend bij het verstrekken van persoonsgegevens.
146	Inhoud	PVE 9	Payroll dienstverlening	‘De opgegeven omrekenfactoren liggen vast voor de looptijd van het contract, inclusief eventuele verlengingen.’ a) Er is niets gesteld over een mogelijke indexatie van tarieven. Om hierbij een tarief te kunnen aanbieden moeten wij een inschatting maken van de te verwachte prijsstijging de komende jaren. Deze inschatting kan leiden tot een onnodig hoog tarief vanaf de start van de overeenkomst. Wij willen u verzoeken jaarlijkse indexatie mogelijk te maken op basis van het CBS-indexatiecijfer zakelijke dienstverlening. Bent u bereid hiermee akkoord te gaan? b) Er is niets gesteld over een mogelijke indexatie van bureaumarge. Wij willen u verzoeken jaarlijkse indexatie van bureaumarge mogelijk te maken op basis van het CBS-indexatiecijfer zakelijke dienstverlening. Bent u bereid hiermee akkoord te gaan? c) Mogen de tarieven zelf wel gewoon jaarlijks worden aangepast op basis van wetswijzigingen of ander bindend voorschrift?	A en B) Niet akkoord. C) Ja, akkoord.
147	Inhoud	PvE perceel 2 artikel 16	Payroll dienstverlening	"1. U geeft aan dat Inschrijver dient te factureren op basis van geaccordeerde uren. Medewerkers met een payrollcontract hebben in de regel een vaste arbeidsomvang, welke voorafgaand aan de overeenkomst met u wordt afgestemd. Inschrijver stelt daarom voor dat de payrollmedewerkers alleen eventuele extra gewerkte uren en onkosten ter goedkeuring bij opdrachtgever indienen. Gaat u akkoord met dit proces? 2. U eist een geaccordeerde urenstaat bij de factuur. Het systeem van Inschrijver genereert en verzendt facturen automatisch, waardoor het niet mogelijk is handmatig bijlages aan de factuur toe te voegen. Bent u bereid om na eventuele gunning in gesprek te gaan over de mogelijkheden qua vermelde informatie op de facturen (uiteraard conform programma van eisen)? 3. U geeft aan dat facturering op maandbasis plaatsvindt. Facturatie per maand impliceert gemiddeld een langere betalingstermijn voor onze organisatie. Daarbij kent het verloningsproces een wekelijks karakter. Een factuur per week of per periode van vier weken behoort wel tot de mogelijkheden. Bent u akkoord met een factuur per week dan wel een vierwekelijkse factuur?"	1 en 2: Zie vraag/antwoord no. 143 bij deze Nvl. 3. Facturering per 4 weken is akkoord.
148	Inhoud	PvE perceel 2; artikel 3.3	Payroll dienstverlening	U geeft aan dat betaling door opdrachtgever plaats zal vinden binnen 30 dagen nadat de factuur bij opdrachtgever is ontvangen en goedgekeurd. Omdat opdrachtnemer geen inzicht / invloed heeft in het interne acceptatie proces van facturen bij opdrachtgever, impliceert dit in feite een 'oneindige' betalingstermijn, waarop opdrachtnemer niet kan handhaven. Kunt u ermee instemmen dat binnen de overeengekomen betaaltermijn (vanaf factuurdatum) de factuur beoordeeld en tevens betaald wordt?	Ja, 30 dagen vanaf factuurdatum is akkoord.

149	Inhoud	PvE perceel 2; eis 10	Payroll dienstverlening	U geeft aan dat ziekte­dagen niet mogen worden doorberekend. Inschrijver dient hiervoor een reservering in ziekte­dagen op te nemen in de kostprijs. Om het voor alle inschrijvers mogelijk te maken een goede inschatting te doen van deze reservering, kunt u aangeven wat het ziekte­verzuim is geweest onder de payroll medewerkers in de afgelopen 2 jaren?	Deze informatie hebben wij niet voorhanden
150	Inhoud	PvE perceel 2; eis 10	Payroll dienstverlening	U vraagt onder andere oproep­contracten uit. Kunt u bevestigen dat het akkoord is dat opdrachtnemer conform artikel 2.4 uit de CAO Gemeenten de definitie van Oproep­contracten uitvoert?	Ja, dit is akkoord
151	Inhoud	PvE perceel 2; eis 10	Payroll dienstverlening	U stelt dat er geen navorderingsfacturen verzonden worden. Echter kunnen wij een payroll-medewerker wettelijk niet verplichten de vakantie­dagen/-uren op te nemen. Kunt u ermee akkoord gaan dat indien er vakantie­dagen/uren 'over' zijn bij einde opdracht deze uitbetaald en door gefactureerd worden. Zo niet, graag uw toelichting	Ja, dit is akkoord
152	Inhoud	PvE perceel 2; eis 10	Payroll dienstverlening	U stelt dat alle overige verplichtingen en lasten van de tewerkgestelde payrollmedewerker zijn voor rekening van de opdrachtnemer. Over welke verplichtingen en lasten spreken we concreet? Wij vragen u, voor het creëren van een gelijk speelveld, aan te geven welke reserveringen opdrachtnemer dient te treffen zowel vanuit de cao als vanuit de gemeente specifieke regelingen en hier het prijzenblad op aan te passen.	Te denken valt aan kosten niet genoemd onder eis 10 van het PvE, zoals b.v. opleidingkosten.
153	Inhoud	PvE perceel 2; eis 11	Payroll dienstverlening	U geeft aan dat alle kosten voortvloeiend uit de cao voor rekening voor opdrachtnemer zijn. Echter zijn er een aantal emolumenten en (on)kosten die redelijkerwijs niet op voorhand te berekenen zijn. Denk hierbij ook aan persoons specifieke regelingen of bijv. bijzondere verlofdagen vanuit de cao. Mocht u inschrijven dwingen deze op voorhand op te nemen in de kostprijs heeft dit tot gevolg dat deze hoger uit valt door de risico marge die inschrijver dienen op te nemen. Wij verzoeken u dan ook om toe te staan dat inschrijvers deze emolumenten apart doorbelasten.	Zie vraag/antwoord no. 114 bij deze Nvl.
154	Inhoud	PvE perceel 2; eis 22	Payroll dienstverlening	"Het genereren van de opdrachtbevestiging van Inschrijver kent een automatisch karakter en daarmee een vaste opmaak. Wij vermelden de volgende gegevens standaard op onze nadere overeenkomsten: - Contactpersoon bevestiging in de aanhef; - Naam medewerker & geboortedatum; - Legitimatietype en documentnummer; - Werklocatie; - Start- en einddatum; - Werktijden, arbeidsomvang & functie; - Beloningsregeling(CAO) & inschaling; - Uurtarief (excl. btw) & ingangsdatum van dit tarief; - Vaste vergoedingen. Kunt u hiermee akkoord gaan?"	Zie vraag/antwoord no. 143 bij deze Nvl.
155	Inhoud	PvE perceel 2; eis 24	Payroll dienstverlening	Klopt het dat u deze eis per abuis heeft opgenomen, aangezien er op dat moment allocatie plaatsvind en dit perceel zich richt op payroll en niet op uitzenden. Klopt onze aanname en wilt u deze eis laten vervallen? Zo nee graag uw toelichting.	Zie vraag/antwoord no. 138 bij deze Nvl.
156	Inhoud	PvE perceel 2; eis 29	Payroll dienstverlening	Kan aanbestedende dienst aangeven om welke verplichtingen ten aanzien van de huidige dienstverlener het hier betreft?	Het gaat hier om het respecteren van de lopende contracten.
157	Inhoud	PvE perceel 2; eis 3	Payroll dienstverlening	Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door ontslag op staande voet is mogelijk indien daar zeer goede argumenten voor zijn. Wij verzoeken u te bevestigen dat u in dat geval bij het eindigen van de inhuuropdracht een goed onderbouwd ontslagdossier aan inschrijver verstrekt. Gaat u hiermee akkoord? En zo nee, waarom niet?	Zie vraag/antwoord no. 139 bij deze Nvl.
158	Inhoud	PvE perceel 2; eis 30	Payroll dienstverlening	Kunt u de verplichtingen waarover u spreekt benoemen?	Zie vraag/antwoord no. 156 bij deze Nvl.
159	Inhoud	PvE perceel 2; eis 33	Payroll dienstverlening	Voor wat betreft het tekenen van de opdrachtbevestiging; in de digitale portal van opdrachtnemer kunt u de door ons opgemaakte opdrachtbevestigingen inzien. Voor de startdatum van de payrollmedewerker kunt u eventuele wijzigingen hierop, indien u niet akkoord bent met de opdrachtbevestiging, aan ons doorgeven. Geeft u geen wijzigingen door, dan wordt de opdrachtbevestiging als akkoord beschouwd. Bent u akkoord met deze werkwijze?	Akkoord zolang er ook een signaal naar manager gaat. Dit zodat manager weet wanneer er actie wordt gevraagd..
160	Inhoud	PvE perceel 2; eis 34	Payroll dienstverlening	"Kunt u specificeren wat u bedoeld met "en per opdrachtgever eventueel van toepassing zijnde documenten"?"	Het kan voorkomen dat gemeente X b.v. een getekende integriteitsverklaring wil en gemeente Y niet.
161	Inhoud	PvE perceel 2; eis 35	Payroll dienstverlening	U geeft aan dat u het recht heeft om op elk gewenst moment controles uit te voeren bij opdrachtnemer. Aangezien Inschrijver beursgenoteerd is en daarmee onderhevig aan strenge governance en wet- en regelgeving (o.a. privacywetgeving), gaat Inschrijver hier in principe niet mee akkoord. Onze organisatie beschikt over een eigen onderdeel die objectief en onafhankelijk interne audits verricht. U kunt in goed overleg inzage krijgen in deze rapportages. Gaat u hiermee akkoord?	Zie beantwoording vraag 90 in deze nota van inlichtingen.

162	Inhoud	PvE perceel 2; eis 36	Payroll dienstverlening	U geeft aan dat alleen een rechtsgeldige opdrachtbevestiging is afgesloten indien alle documenten/gegevens compleet zijn in het dossier van payrollmedewerker. Voor wat betreft de VOG, welke aangevraagd moet worden bij Dienst Justis en waar een doorlooptijd van 2-4 weken niet ongebruikelijk is, stelt Inschrijver voor om een werkwijze te hanteren waarbij het aanvraagbewijs voor aanvang van de werkzaamheden aanwezig is en dat de VOG uiterlijk binnen 4 weken na start in het bezit moet zijn in het dossier bij opdrachtnemer. Bent u bereid om de eis voor wat betreft VOG's aan te passen?	Zie vraag/antwoord no. 106 bij deze Nvl.
163	Inhoud	PvE perceel 2; eis 39	Payroll dienstverlening	"U heeft een verwerkersovereenkomst bijgevoegd echter in eis 39 geeft u aan dat bij nader inzien toch onder de richtlijnen van de AVG als verwerker dient te worden aangemerkt, sluit Opdrachtnemer met de Opdrachtgever een schriftelijke overeenkomst met betrekking tot de bescherming en de verwerking van persoonsgegevens cf. artikel 28 lid 3 AVG. Mogen wij aannemen dat u er dus vanuit gaat dat er geen verwerkersovereenkomst hoeft te worden getekend? Inschrijver onderschrijft dat overigens van harte: in het kader van de gevraagde dienstverlening zijn zowel u als de inschrijver aan te duiden als Verwerkingsverantwoordelijke. Immers hebben zij beide eigen verantwoordelijkheden en eigen wettelijke grondslagen om de persoonsgegevens van de payrollmedewerkers te verwerken."	Zie vraag/antwoord no. 2 bij deze Nvl.
164	Inhoud	PvE perceel 2; eis 5	Payroll dienstverlening	Wij verzoeken u aan te geven of de deelnemende organisaties nog eigen bedrijfsregeling/arbeidsvoorwaardenregelingen hanteren in aanvulling op de vigerende cao. Kunt u aangeven welke dit zijn zodat alle inschrijvers daar rekening mee kunnen houden?	Deze kunnen na gunning overlegd worden.
165	Inhoud	PvE perceel 2; eis 5	Payroll dienstverlening	U spreekt over de vigerende cao van de opdrachtgever. Kunt u aangeven op welke cao u hier doelt en geldt deze cao bij alle deelnemende organisaties?	Zie vraag/antwoord no. 112 bij deze Nvl.
166	Inhoud	PvE perceel 2; eis 9	Payroll dienstverlening	U stelt dat omrekenfactoren alleen worden gewijzigd indien sprake is van wijzigingen in of ten gevolge van wet- en regelgeving. In uw Prijzenblad bijlage 5.2 vraagt u een nominale marge uit. Aangezien de opdrachtnemer bij payrolldienstverlening geen grip heeft op de instroom van kandidaten en de daarbij behorende salarissen en geen inzicht hebben in de te verwachten populatie loopt opdrachtnemer hierin een risico. Wij adviseren u om een omrekenfactor, incl marge, uit te vragen i.p.v een omrekenfactor plus nominale marge? Neemt u dit uw advies over? Indien nee, vragen wij u uitgebreide toelichting	Zie vraag/antwoord no. 146 bij deze Nvl.
167	Inhoud	Raamovereenkomst artikel 1.1	Payroll dienstverlening	wij verzoeken u 'externe inhuur personeel' te vervangen voor payroll dienstverlening.	De overeenkomst is hierop aangepast. Zie bijlage 3.2 Concept-overeenkomst perceel 2 (nav 1e Nvl)
168	Inhoud	Reiskosten	Payroll dienstverlening	Inschrijver neemt aan dat netto (componenten van) reiskosten 1 op1 gefactureerd mogen worden aan opdrachtgever en bruto (componenten van) reiskosten volledig gefactureerd mogen worden, kunt u dit bevestigen?	Ja, dit kunnen wij bevestigen.
169	Inhoud	Separaat factureren kosten	Payroll dienstverlening	Inschrijver neemt aan dat reis- en verblijfkosten incl. dienstreizen, opleidingskosten, kosten voor VOG, alsmede overige (on)kostenvergoedingen separaat richting Opdrachtgever kunnen worden doorbelast zonder verwerkingsopslag. a)Is deze aanname juist? b)Zo niet, kunt u dit toelichten?	Ja, deze aanname is juist.
170	Inhoud	Vakantietoeslag en IKB	Payroll dienstverlening	In het prijzenblad is uitsluitend de vakantietoeslag opgenomen. Bij de Gemeente CAO is dit een onderdeel van het IKB (totaal 17,05%). Kunt u de vakantietoeslag wijzigen in het IKB en het percentage aanpassen?	Dit is aangepast. Zie aangepast document Bijlage 5.2 Prijzenblad perceel 2 Payroll dienstverlening (loonsomfactor)- versie 18-08-2021
171	Inhoud	Vervanging	Payroll dienstverlening	Inschrijver gaat ervan uit dat het initiatief richting de Opdrachtgever in verband met eventuele vervanging niet van toepassing is omdat het in dit perceel payrolldienstverlening betreft. Klopt onze aanname? Indien nee, dan graag uw toelichting.	Zie vraag/antwoord no. 138 bij deze Nvl.
172	Inhoud	VOG	Payroll dienstverlening	Voor welke medewerkers (functies en aantallen) dient een VOG aangevraagd te worden?	Voor alle medewerkers..

173	Inhoud	WAB	Payroll dienstverlening	Met de invoering van de WAB hebben oproepkrachten recht op doorbetaling van de dienst als de planning binnen 4 dagen voor aanvang van de dienst wordt ingetrokken of naar beneden wordt bijgesteld. Hierop heeft de opdrachtnemer geen invloed en we gaan er dan ook niet mee akkoord dat deze uren niet doorbelast kunnen worden. a) Kunt u bevestigen dat in het geval dat u de planning en oproep doet van oproepkrachten ingetrokken en gewijzigde uren binnen 4 kalenderdagen voor aanvang van de dienst doorbelast kunnen worden aan u als opdrachtgever? b) Indien niet, graag uw toelichting. Daarbij wijzen we erop dat onder de WAB gewerkt kan worden met arbeidsovereenkomsten waarvan de omvang van de arbeid is vastgelegd als een X aantal uren per x periode. Na 52 weken dient opdrachtnemer de inhuurkracht verplicht een aanbod te doen in dat kader. Voor Opdrachtgever ligt hier ook een verantwoordelijkheid: zij zal gezamenlijk met Opdrachtnemer moeten zorgen dat deze uren ook daadwerkelijk gewerkt worden. Het risico dat dit niet gebeurt kan niet bij Opdrachtnemer liggen. We verzoeken dan ook op te nemen dat in die situatie de overeengekomen uren door de Gemeente worden betaald. c) Bent u daartoe bereid? d) En zo niet, dan ontvangen we graag een toelichting op uw antwoord	Zie vraag/antwoord no. 115 bij deze Nvl.
174	Juridisch	Aanduiding art. 1.3 concept OVK	Payroll dienstverlening	Doelt u in artikel 1.3 met de aanduiding 'medewerkers' op de payrollmedewerker of de medewerker van de opdrachtnemer die belast is met de uitvoering van de dienstverlening?	Hiermee zijn de payrollmedewerkers bedoeld, dit in relatie tot eis 34 van het PvE (bijlage 2.2).
175	Juridisch	Aansprakelijkheid	Payroll dienstverlening	Voor de uitgevraagde dienstverlening in het kader van deze aanbesteding zijn zowel opdrachtgever als opdrachtnemer in de zin van de AVG verwerkingsverantwoordelijke en partijen komen dan ook niet toe aan artikel 21 lid 3 sub d. Indien de dienstverlening echter zou wijzigen en er daardoor sprake is van een verwerkersrol, dan wordt artikel 21 lid 3 sub d wel relevant en daarom stelt opdrachtnemer nu voor om dit artikel aan te passen. Opdrachtnemer kan namelijk alleen aansprakelijkheid accepteren voor zover de boete die wordt opgelegd het gevolg is van een toerekenbare tekortkoming van de verplichtingen aan de zijde van de opdrachtnemer en niet voor een hogere boete als gevolg van meerdere schendingen door opdrachtgever. A) Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, graag uw toelichting. Als beursgenoteerde onderneming kan inschrijver geen onbeperkte aansprakelijkheid zoals benoemd in artikel 21 lid 3 sub d aanvaarden. B) Inschrijver stelt voor om de situatie zoals genoemd in artikel 21 lid 3 sub d te laten vallen onder de beperking van artikel 21 lid 3. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, graag uw toelichting.	Zie beantwoording vraag 77 bij deze Nvl.
176	Juridisch	Beeindigen payrollopdracht/overeenkomst	Payroll dienstverlening	In eis 3 benoemt u de opzegmogelijkheden voor inhuuropdrachten waarbij de payrollmedewerker zich zondig gedraagt dat ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. Aangaande gevallen waarbij geen sprake is van een dringende reden voor ontslag zoals benoemd in artikel 7:678 BW, lichten wij het volgende toe. Zoals u weet gelden er sinds 1 juli 2015 regels voor payrollovereenkomsten, die voortvloeien uit een wijziging in de Ontslagregeling. In geval van payrollmedewerkers geldt onder andere dat aan de hand van de omstandigheden bij de opdrachtgever wordt bepaald of de payrollovereenkomst tussen de werkgever en de payrollmedewerker mag worden beëindigd (d.m.v. ontbinding of toestemming tot opzegging). Opdrachtgever zal hiervoor een goed dossier moeten hebben dat zal moeten voldoen aan de voorwaarden zoals deze ook voor het vaste personeel van opdrachtgever gelden. Bij ontevredenheid over de payrollmedewerker zal er bijvoorbeeld een goed disfunctioneren dossier moeten zijn opgebouwd door opdrachtgever (met verbetertraject e.d.) en bij afscheid vanwege onvoldoende werk zal er sprake moeten zijn van het verval van de functie om bedrijfseconomische redenen van de payrollmedewerker, waarbij het afspiegelingsbeginsel in acht dient te worden genomen. Deze regels zullen met name van invloed zijn op vaste dienstverbanden, maar gelden ook bij het tussentijds opzeggen van overeenkomsten voor bepaalde tijd. De Wet Arbeidsmarkt in Balans die per 1-1-2020 in werking is getreden, doet hier korthedshalve geen afbreuk aan. Bent u zich bewust van het voorgaande? Zo ja, aanvaardt u dan dat opdrachten van payrollmedewerkers alleen opgezegd kunnen worden indien aan bovenstaande is voldaan, dat de standaard opzegtermijnen niet van toepassing is en bent u dan bereid de kosten die Opdrachtnemer in dit kader maakt te vergoeden? Zo nee, graag uw uitgebreide motivering.	Ja, hier zijn we ons van bewust. Alle kosten i.v.m. beëindiging dienstverband zijn voor rekening van Opdrachtnemer.
177	Juridisch	Overdragen vorderingen	Payroll dienstverlening	In het kader van de (interne) financiering wenst Inschrijver de mogelijkheid te hebben om vorderingen over te dragen. Met een dergelijk overdracht blijft de zal opdrachtgever in beginsel blijven betalen aan opdrachtnemer op hetzelfde bankrekeningnummer. Opdrachtgever zal derhalve geen hinder ondervinden van een dergelijke overdracht. Kunt u instemmen met bovenstaande in relatie tot artikel 25 ARVODI? Zo nee, graag uw toelichting.	Opdrachtgever gaat hiermee akkoord. Zie tevens de toelichting op artikel 25 Arvodi 2018

178	Juridisch	Perceel 2 Inschrijvingsleidraad, par. 5.2.4, Pag. 19	Payroll dienstverlening	U eist van inschrijvers een aansprakelijkheidsverzekering én beroepsaansprakelijkheid. Kunt u bevestigen dat u hier enkel een bedrijfsaansprakelijkheid wordt gevraagd? Een beroepsaansprakelijkheid is niet gangbaar in de markt voor Payroll-dienstverlening.	Akkoord. Opdrachtgever verwacht van opdrachtnemer dat deze een adequate bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering heeft afgesloten als bedoeld in de aanbestedingsdocumentatie. Wel is het van belang dat toeleveranciers beschikken over de gestelde verzekeringseisen en voldoende waarborgen om inlenersaansprakelijkheidsrisico's voor opdrachtgever te voorkomen.
179	Juridisch	Stakingen	Payroll dienstverlening	In dit verband willen wij u wijzen op artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), waarin is bepaald dat er geen arbeidskrachten ter beschikking mogen worden gesteld aan een opdrachtgever waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting plaatsvindt. Stakingen bij opdrachtgever levert derhalve voor inschrijver wel overmacht op. Kunt u het artikel aanpassen in die zin dat er komt te staan 'stakingen bij inschrijver'? Zo nee, graag uw toelichting.	Zie beantwoording vraag 78 bij deze Nvl.
180	Juridisch	Verwerkersovereenkomst	Payroll dienstverlening	In eis 39 benoemt u (terecht) dat partijen aangemerkt worden als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke en een der partijen niet aan te merken is als verwerker. U benoemt daarbij ook dat er een verwerkersovereenkomst gesloten dient te worden als een der partijen toch aangemerkt wordt als verwerker. Inschrijver gaat ervan uit dat indien dit het geval is, partijen dan met elkaar in gesprek gaan over de invulling daarvan, het sluiten van de verwerkersovereenkomst en de inhoud hiervan. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, graag uw toelichting.	Ja, dat is correct.
181	Proces	6.1 Gunningscriterium EMVI	Payroll dienstverlening	Wanneer de inschrijfsom van hoogst eindigende Inschrijvers in aanmerking voor gunning exact gelijk blijkt te zijn: a) zal er dan loting plaatsvinden om de rangorde te bepalen? b)wordt deze loting gehouden in het bijzijn van de betreffende inschrijvers door een daartoe bevoegde notaris?	Er zal dan een loting ten kantore van opdrachtgever worden georganiseerd waar belanghebbende opdrachtnemers aanwezig kunnen zijn.
182	Proces	Beoordelingscommissie	Payroll dienstverlening	U geeft aan de namen en/of functies van de beoordelingscommissie niet vooraf bekend te maken. Kunt u wel aangeven welke Deelnemers de leden van de commissie representeren?	De beoordelingscommissie bestaat uit een vertegenwoordiging van 5 deelnemende organisaties.
183	Proces	Bewijsmiddel Verklaring Belastingdienst	Payroll dienstverlening	Onder de aan te leveren bewijsmiddelen in het kader van art. 5.1 staat ook vermeld: 'een verklaring betalingsgedrag nakoming financiële verplichtingen' Kan de Aanbestedende Dienst voor alle duidelijkheid bevestigen dat in dit kader kan worden volstaan met het aanleveren van de Verklaring betalingsgedrag ketenaansprakelijkheid, zoals de Belastingdienst dit zelf instrueert voor onze branche? Zo niet, graag een toelichting.	Een verklaring betalingsgedrag ketenaansprakelijkheid volstaat.
184	Proces	Bijlage 7.2	Payroll dienstverlening	Bijlage 7.2, voor perceel 2, heeft dezelfde titel als bijlage 7.1 voor Perceel 1. Kunt u het juiste document beschikbaar stellen?	Onze excuses. Zie document Bijlage 7.2 Refertieverklaring perceel 2 (nav 1e Nvl)
185	Proces	Gunningsmethodiek (herformulering vraag 152)	Payroll dienstverlening	"De overeenkomst wordt gegund aan één inschrijver en wel die inschrijver die het laagste (fictieve) tarief heeft ingediend conform het ingediende prijzenblad (Bijlage 5.2)." a) Kunt u toelichten waarom er gekozen is voor gunningscriterium laagste prijs? b) U maakt gebruik van het gunningscriterium laagste prijs. Inschrijver is van mening dat het volledig kunnen volgen van de inlenersarbeidsvoorwaarden kennis van de Opdrachtgever en lokale arbeidsvoorwaarden vergt. En dat het dus wel degelijk relevant is om een kwalitatief goede leverancier te selecteren en dit te bereiken door kwaliteit dan dus ook mee te laten wegen in de gunning. Inschrijver is van mening dat dit niet in lijn is met de rest van uw uitvraag en tevens niet conform Aanbestedingswet is. Immers, het uitgangspunt van de Aanbestedingswet is gunning op basis van de beste prijs-kwaliteitverhouding ("BPKV"). In de wet staat geschreven dat hier enkel van kan worden afgeweken, indien dit deugdelijk wordt gemotiveerd. Uit deze motivering dient te volgen dat het meewegen van kwalitatieve aspecten ondoelmatig zou zijn. Naar mening van Inschrijver ontbreekt deze motivering binnen uw aanbestedingstukken. Wat is uw reactie hierop? c) U geeft aan dat manipulatieve en/of irreële inschrijvingen niet zijn toegestaan. Wanneer u op enkel prijs gunt, zonder dit af te zetten tegen een kwaliteitsbeoordeling en/of servicelevel, hoe borgt u dat het hierdoor veroorzaakte prijsgevecht niet ten koste gaat van de belangen van uw payrollmedewerkers en daarmee uw organisatiecontinuïteit? Inschrijver adviseert u dan ook van harte om uw gunningswijze aan te passen en kwaliteit wel degelijk mee te laten weten in uw gunningsbeslissing. d) Hoe kijkt u tegen bovenstaande uiteenzetting aan? e) Volgt u ons advies op om kwaliteit alsnog mee te wegen? f) Zo nee, wat is daarvan uw gemotiveerde reden?	Zie vraag / antwoord 122 bij deze Nvl.

186	Proces	Gunningsprocedure Perceel 2	Payroll dienstverlening	“De overeenkomst wordt gegund aan één inschrijver en wel die inschrijver die het laagste (fictieve) tarief heeft ingediend conform het ingediende prijzenblad (Bijlage 5.2).” a)Kunt u toelichten waarom er gekozen is voor gunningscriterium laagste prijs? b)U maakt gebruik van het gunningscriterium laagste prijs. Inschrijver is van mening dat dit niet in lijn is met de rest van uw uitvraag en tevens niet conform Aanbestedingswet is. Immers, het uitgangspunt van de Aanbestedingswet is gunning op basis van de beste prijs-kwaliteitverhouding (“BPKV”). In de wet staat geschreven dat hier enkel van kan worden afgeweken, indien dit deugdelijk wordt gemotiveerd. Uit deze motivering dient te volgen dat het meewegen van kwalitatieve aspecten ondoelmatig zou zijn. Naar mening van Inschrijver ontbreekt deze motivering binnen uw aanbestedingstukken. Wat is uw reactie hierop? c)U geeft aan dat manipulatieve en/of irreële inschrijvingen niet zijn toegestaan. Wanneer u op enkel prijs gunt, zonder dit af te zetten tegen een kwaliteitsbeoordeling en/of servicelevel, hoe borgt u dat het hierdoor veroorzaakte prijsgevecht niet ten koste gaat van de belangen van uw payrollmedewerkers en daarmee uw organisatiecontinuïteit? Inschrijver adviseert u dan ook van harte om uw gunningswijze aan te passen en kwaliteit wel degelijk mee te laten weten in uw gunningsbeslissing. d)Hoe kijkt u tegen bovenstaande uiteenzetting aan? e)Volgt u ons advies op om kwaliteit alsnog mee te wegen? f)Zo nee, wat is daarvan uw gemotiveerde reden?	Zie vraag / antwoord 122 bij deze Nvl.
187	Proces	Inschrijvingsleidraad, par. 7.5, pag. 34	Payroll dienstverlening	U geeft aan dat enkel voor de aanbestedingsbrief geldt dat deze rechtsgeldig ondertekend moet zijn. Kunt u bevestigen dat de overige documenten, waaronder de UEA, niet ondertekend hoeven worden?	Enkel de aanbestedingsbrief dient rechtsgeldig ondertekend te zijn. De overige documenten, waaronder het UEA, mogen ondertekend worden, maar is voor de rechtsgeldige inschrijving niet noodzakelijk.
188	Proces	Inschrijvingsleidraad, planning	Payroll dienstverlening	U geeft aan “ronde 1” en “ronde 2”, kunt u aangeven wat deze rondes inhouden voor perceel 2?	Ronde 2 geldt alleen voor perceel 1 (externe inhuur personeel).
189	Proces	Ondertekening	Payroll dienstverlening	Inschrijver neemt aan dat wanneer ondertekening ‘nat’ dient te geschieden wanneer er niet wordt gekozen voor een gekwalificeerde elektronische handtekening, door middel van een natte handtekening op het document welke wordt ingescand door Inschrijver als pdf wordt toegevoegd. Is deze aanname en werkwijze juist?	Zie vraag / antwoord nummer 99 bij deze Nvl.
190	Proces	Ondertekening inschrijvingsdocumenten	Payroll dienstverlening	Voor de rechtsgeldige ondertekening door de in de KVK vermelde gevolmachtigde maken wij gebruik van DocuSign eSignature. Met de huidige situatie rondom Covid-19 - die gelukkig verbeterd - en de daarbij behorende maatregelen die op dit moment (nog) gelden, is DocuSign voor ons als inschrijver een geschikt middel om snel en betrouwbaar elektronische ondertekening van akkoord- en goedkeuringsprocessen te realiseren. DocuSign eSignature is geoorloofd in de meeste burgerlijke en common law rechtsgebieden voor de meeste type overeenkomsten wereldwijd, inclusief de Europese Unie. DocuSign hanteert sterke beveiligingsmechanismen om volgens de hoogste internationale veiligheidsnormen documenten en gegevens te beschermen. Gaat u akkoord met ondertekening via DocuSign eSignature van de documenten die bij de inschrijving ingediend moeten worden?	Zie vraag / antwoord nummer 99 bij deze Nvl.
191	Proces	Prijzenblad, Invulinstructie	Payroll dienstverlening	U geeft aan “Vul ALLE grijze cellen in”. Er zijn echter geen grijze cellen opgenomen in het prijzenblad. Doelt u op de cellen met gele opvulkleur?	Dit is aangepast. Zie aangepast document Bijlage 5.2 Prijzenblad perceel 2 Payroll dienstverlening (loonsomfactor)- versie 18-08-2021
192	Proces	Proces verbaal van opening	Payroll dienstverlening	Inschrijver neemt aan dat van de ingediende Verzoeken tot deelname een Proces-verbaal van Opening wordt opgemaakt en gepubliceerd. Is deze aanname juist?	Taak 7 'proces verbaal kluis opening versturen' binnen TenderNed zal gevolgt worden.
193	Proces	Programma van eisen - eis 1	Payroll dienstverlening	U geeft in PvE eis 1 aan dat alle payroll-kandidaten worden gemeld bij opdrachtnemer. Kunt u meer informatie geven over het door u gewenste aanmeldproces en wat u hierin van opdrachtnemer verwacht?	Opdrachtnemer dient te beschikken over een digitaal portaal, via welke payroll kandidaten aangemeld kunnen worden.
194	Proces	Referentie perceel 2	Payroll dienstverlening	Bij de kerncompetentie voor perceel 2 geeft u aan 'Het betreft het juridisch werkgeverschap, contractbeheer en verloning van de door de opdrachtgever verworven personeel (incl. ZZP-ers)'. Kunt u bevestigen dat u met “(incl. ZZP)” bedoelt dat de minimale omzet van 1 mln ook omzet moet bevatten vanuit ZZP dienstverlening?	Zie vraag/antwoord no. 129 bij deze Nvl.
195	Proces	Werknemersbijdrage in prijzenblad	Payroll dienstverlening	U hanteert een werknemersbijdrage pensioen van 30%. Dit is lager aangezien werknemers niet bijdragen aan het inkoopvoorwaardelijk pensioen (NB: aangezien voor dit inkoopvoorwaardelijk pensioen geen franchise geldt, is de effectieve verhouding werkgever/werknemer afhankelijk van de hoogte van het loon) Voor de volledigheid: in 2021 is de verhouding werknemer / flexkracht voor het onderdeel ABP Keuzepensioen binnen het totale pensioen 30,6%/69,4% (7,93% vs 17,97%) Wij verzoeken u het percentage werknemersbijdrage ook door inschrijvers in te laten vullen, of een herberekening te maken van de verhouding werkgever/werknemers op basis van een gemiddeld salaris inclusief 17,05% IKB.	Deze vraag zal meegenomen worden in de 2e Nota van Inlichtingen.
196	Proces	Wijzigingen in loonsomfactor	Payroll dienstverlening	Kunt u bevestigen dat wijzigingen in de loonsomfactor doorgevoerd worden, conform Programma van Eisen, eis 9	Programma van eisen bijlage 2.2 is van toepassing op perceel 2, dus ook eis 9.

197	Uitvoering	Audits	Payroll dienstverlening	Als onderdeel van een beursgenoteerde onderneming besteden wij veel aandacht en moeite aan de kwaliteit van onze dienstverlening, administratie en interne controlemaatregelen, bijv. in de vorm van periodieke audits door een intern aangewezen onafhankelijke auditor. In artikel 18 lid 3 is echter opgenomen dat de opdrachtgever gerechtigd is om de inhoudelijke juistheid van een door opdrachtnemer verzonden factuur door een door opdrachtgever aan te wijzen accountant te laten controleren. Aangezien deze controles in de praktijk (zeer) belastend (kunnen) zijn doordat deze qua voorbereiding en inhoud veel tijd in beslag nemen en daardoor de regulier dienstverlening (sterk) (kunnen) beïnvloeden, stellen wij voor dat u pas aan artikel 18.3 toekomt nadat u de bevindingen van de interne auditdienst heeft gecontroleerd en er ondanks deze controle nog steeds sprake is van een gerede twijfel aan de zijde van de opdrachtgever en onderling overleg deze twijfel niet heeft weg kunnen nemen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, graag uw toelichting waarom niet.	Zie beantwoording vraag 90 in deze nota van inlichtingen.
198	Uitvoering	Digitale declaraties	Payroll dienstverlening	Inschrijver werkt met digitale declaraties die u als opdrachtgever kunt goedkeuren. De factuur vloeit voort uit deze goedgekeurde declaraties, waarmee deze 1-op-1 met elkaar overeenkomen. Stemt u hiermee in?	Zie vraag/antwoord no. 143 bij deze Nvl.
199	Uitvoering	Factuurgegevens	Payroll dienstverlening	U vermeldt in eis 16 dat facturen kostenplaatsen, verplichtingennummers, budgethouder, routecode en opdrachtnummer moeten bevatten. Om dit te kunnen waarborgen dienen al deze kenmerken voor aanvang van de opdracht bij inschrijver bekend te zijn. Kunt u dit garanderen?	Facturatie-eisen kunnen per organisatie verschillen. Eis 16 geeft een algemeen beeld weer. We vragen van Opdrachtnemer om na gunning het gesprek aan te gaan met Opdrachtgever en hier per organisatie flexibel mee om te gaan.
200	Uitvoering	Lopende opdrachten	Payroll dienstverlening	In het kader van de WAB is het begrijpelijk dat lopende opdrachten gerespecteerd worden bij de huidige leverancier, maar inschrijver gaat ervan uit dat lopende opdrachten niet verlengd worden bij de desbetreffende leverancier, maar bij verlenging overgaan naar de nieuwe leverancier. Klopt deze aanname? Indien nee, graag uw toelichting.	Zie vraag/antwoord no. 3 bij deze Nvl.
201	Inhoud	PVE perceel 1 - eis 32		Gaat u akkoord dat we deze eis weerleggen naar de "toeleverancier" van de MSP? Aangezien Toeleverancier werkgever is van de Flexibele arbeidskracht en Opdrachtnemer zijnde een neutrale MSP geen rechtstreekse contract heeft met flexibele arbeidskracht.	Ja, dit is akkoord
202	Inhoud	PVE perceel 1 - eis 33		Gaat u akkoord dat we deze eis weerleggen naar de "toeleverancier" van de MSP? Aangezien Toeleverancier werkgever is van de Flexibele arbeidskracht en Opdrachtnemer zijnde een neutrale MSP geen begeleiding kan voeren conform de relevante sociale wetgeving.	Ja, dit is akkoord
203	Inhoud	PVE perceel 1 - eis 5		U geeft in het programma van Eisen perceel 1 bij eis 5 aan dat 90% van de ontvangen aanvragen ingevuld dienen te worden. Hieronder valt ook de uit de voorgaande aanbesteding overgenomen kandidaten. Echter bij eis 14 geeft u aan dat lopende afspraken met inhuurkrachten blijven doorlopen, mogen worden afgemaakt en desnoods verlengd mogen worden bij de desbetreffende leverancier. Deze eisen lijken elkaar tegen te spreken. Wat is uw zienswijze hierop? In geval de leverancier reeds door Opdrachtnemer gecontracteerd is en meedingt in bij nieuwe aanvragen, verwachten/vereisen jullie dan ook migratie naar de Opdrachtnemer?	Zie vraag/antwoord no. 3 bij deze Nvl.