

Nota van Inlichtingen 2

Raamovereenkomst Payrolldienstverlening Inkoopzaak 89292 / TenderNed-kenmerk TN 472366 29 juli 2024

No.	Betreft	Vraag	Antwoord
1	Planning	Onze inschrijving is afhankelijk van uw antwoord op de bovenstaande vraag (kerncompetentie n.a.v. vraag 92 NVI I). Zonder een antwoord, dat u waarschijnlijk geeft in NVI II, kunnen wij niet beginnen met onze inschrijving. de tijd tussen vanaf nu, tot publicatie NVI II en inleverdatum is zodoende extreem kort. Mede gezien de beperkte bezetting door vakanties, verzoeken wij u om de inlevertermijn uit te stellen tot minimaal 25 augustus. Wij zijn niet alleen afhankelijk van onze eigen bezetting, maar moeten ook referenten benaderen, die veelal ook afwezig zijn door vakantie. Wij verzoeken u vriendelijk om een inleverdatum van 25 augustus te hanteren. Kunt u akkoord gaan met deze aanpassing van de tijdlijn?	Zoals aangegeven bij de mededeling die is opgenomen onder 'vraag' 137 van Nota van Inlichtingen 1 waren we genoodzaakt om de planning naar voren te halen c.q. in te korten waar mogelijk zodat de nieuwe overeenkomst eerder van start kon gaan. Het verschuiven van de deadline voor inschrijven naar een later moment zou ons verderom in de situatie brengen dat de nieuwe overeenkomst juist later van start gaat. Daarom kunnen wij niet ingaan op uw verzoek.
2	Kerncompetentie	Wij verzoeken u de referentie enkel te baseren op de omzeteis en aanverwante verplichtingen (te weten eis 49), en niet binnen een organisatie die aangesloten is bij het ABP. Kunt u hiermee instemmen?	Gezien de ervaringen uit het verleden en de problemen die daarmee gemoeid zijn geweest hebben we besloten om de gestelde kerncompetentie niet aan te passen.
3	Bijlage 6 Prijzenblad versie 2 (gewijzigd n.a.v. NVI 1)	In het prijzenblad heeft een u weging aangegeven van 5-1-1, wat betekent dat de variant 'contracturen' zwaarder weegt ten opzichte van de 2 overige varianten. Hieruit maken wij op dat u waarschijnlijk meer gebruik zult maken van de vorm 'contracturen' dan van de 2 andere contractvormen. Bent u zich ervan bewust dat de aanpassingen (het opnemen van de reserveringen voor vakantiedagen, feestdagen en kort verzuimdagen) in het prijzenblad ertoe leidt dat er geen verschillend tarief meer bestaat tussen de varianten 'contracturen' en 'gewerkte uren' op deze componenten. Doordat deze componenten nu ook bij de variant 'contracturen' worden opgenomen in de factor, wordt de variant 'contracturen' als zodanig eigenlijk niet meer uitgevraagd. De grootste verschillen tussen de twee varianten welke leidt tot een andere factor en daarmee een ander tarief zijn hiermee namelijk komen te vervallen. Indien u zicht hiervan bewust bent, kunt u nader toelichten waarom er alsnog twee verschillende factoren worden uitgevraagd?	Opdrachtgever is zich hiervan bewust. Indien in de toekomst veranderingen plaatsvinden in de contractvorm dan is het voor nu de splitsing het beginpunt. Daarom is ervoor gekozen om de verschillende factoren uit te vragen.
4	NVI I bijlage 10	In deze bijlage 10 wordt gesproken over week, 4-weken en maand loon. Wij hadden de aanname dat de medewerkers op payroll op maandbasis dienen te worden verloned. Is dit correct?	Payrollmedewerkers met vaste uren vallen onder maandverloning. Payrollmedewerkers met flexibele uren vallen onder vierwekelijkse verloning.
5	NVI I bijlage 10	A) In bijlage 10 wordt gesproken o.a. gesproken over weekloon. Dit in combinatie het bijzonder laagverzuim doet het vermoeden bij de inschrijver wekken dat er fase overeenkomsten onder het uitzendregime zijn toegepast. Kunt u dit bevestigen? B) Aansluitende Vraag: Indien er sprake is geweest van het toepassen van o.a. fase A contracten is de opdrachtgever er zich van bewust dat bij het overnemen van personeel de mogelijkheid bestaat dat er ook Contracten voor onbepaalde tijd dienen te worden aangeboden?	A) Ja. B) Ja.
6	NVI I bijlage 10	In bijlage 10 wordt gesproken over weekloon, 4 wekelijks en vast loon, dit is niet geheel in overeenstemming met de wens voor een maandelijks facturatie, zoals overeenkomstig Bijlage Concept raamovereenkomst versie 2 (gewijzigd n.a.v NVI). Kunt u aangeven of de opdrachtnemer alleen maandverloning dient toe te passen?	Zie het antwoord op vraag 4.
7	NVI I Vraag 98 Leidraad 2.3 Omvang	A) U geeft in bijlage 10 een overzicht van de verzuimcijfers en maakt daarbij onderscheid in contractvormen in de zin van weekloon, vierwekelijks en vast-loon. Binnen deze onderdelen schetst u het aantal meldingen en het aantal ziekte-uren. Opdrachtnemer krijgt op basis van het aantal ziekte-uren ten opzichte van het aantal meldingen het vermoeden dat het gaat om kortlopende contracten. Kan de opdrachtnemer er vanuit gaan dat de afgegeven arbeidsovereenkomsten niet vallen binnen de fases van de ABU en er gebruik wordt gemaakt van de ketenbepaling onder het 'gewone' arbeidsrecht? B) Indien er sprake is geweest van het toepassen van o.a. fase A contracten is de opdrachtgever zich er dan van bewust dat bij het overnemen van personeel de mogelijkheid bestaat dat er ook contracten voor onbepaalde tijd dienen te worden aangeboden?	A) Ja, dat klopt. B) Zie antwoord op vraag 5.

8	NVI I Vraag 80 Concept overeenkomst, artikel 3, lid 1	In artikel 3.1 geeft u aan dat de loonsomfactor jaarlijks op basis van wijzigingen van de werkgeverspremies wordt aangepast. Wij vragen u echter hierbij op te nemen dat er tevens aanpassingen mogen worden doorgevoerd in geval van cao- of belastingtechnische wijzigingen, daar deze aanpassingen ook direct van invloed zijn op de kostprijs.	Zoals opgenomen in het antwoord op vraag 131 NVI 1 is dit akkoord. Voor de volledigheid is de concept raamovereenkomst hierop aangepast.
9	NVI I Vraag 58 Programma van Eisen, eis 16 Reactie op punt C.	Vraag 1: Kunt u aangeven hoe het komt dat de verzuimcijfers uit bijlage 10 in 2022 van 0,84% gemiddeld genomen substantieel afwijken van de landelijke verzuimpercentages zoals bijvoorbeeld weergegeven in Analyse cijfers ziekteverzuim gemeenten A&O fonds Gemeenten (aeno.nl))? Hierin wordt aangegeven dat het verzuimpercentage in 2022 bij 86% van de gemeenten tussen de 5% en de 8% uitkwam. Vraag 2: Inschrijver zal bij de bepaling van de kostprijsfactor uit moeten gaan van de door de opdrachtgever aangeboden data ten aanzien van het ziekteverzuimpercentage. Aangezien dit percentage sterk afwijkt van de gemiddelde ziekteverzuimpercentages, vraagt inschrijver u in dat geval de opdrachtnemer de mogelijkheid te geven dat bij feitelijk afwijkende ziekteverzuimpercentages deze na objectieve vaststelling aan te mogen passen in de kostprijs? Zo niet, kunt u aangeven waarom	1) Een deel van de medewerkers werkt op oproepbasis, dit drukt het verzuimcijfer. 2) Hierover kan het gesprek worden gevoerd met de opdrachtnemer, opdrachtgever gaat niet op voorhand akkoord.
10	NVI I Vraag 48 Bijlage 6 Transitievergoeding	Vraag 1: Mocht de regelgeving daartoe wijzigen, is de opdrachtgever dan bereid dat, indien door aanpassing in wet- en regelgeving of bij cao bepaling een standaard uitbetaling van de transitievergoeding wordt verplicht, de transitievergoeding alsnog separaat wordt gefactureerd? Zo nee, kunt u dit toelichten? Vraag 2: Is de opdrachtgever bereid, indien het aantal aanvragen voor de transitievergoeding substantieel afwijkt van de hier genoemde 6%, welke ongebruikelijk laag is voor branche, akkoord te gaan met een jaarlijkse aanpassing van de kostprijsfactor door opdrachtnemer?	1) Ja. 2) Hierover kan het gesprek worden gevoerd met de opdrachtnemer, opdrachtgever gaat niet op voorhand akkoord.
11	NVI I Vraag 45 Bijlage 6 IKB	U geeft aan dat de percentages voor IKB verschillend zijn. Is de opdrachtgever zich ervan bewust dat, doordat er daardoor een gewogen gemiddelde van het IKB zal moeten worden vastgesteld, het voor kan komen dat de kosten voor de grootste groep onderliggende afnemers ongewenst hoger uit zullen komen? Wilt u overwegen om twee prijzenbladen te hanteren? (1 voor de Cao Gemeenten & Cao SGO naast 1 voor de CAR-UWO) Zo niet, kunt u aangeven waarom niet?	Zie het antwoord op vraag 22.
12	NVI I Vraag 32 Programma van Eisen, eis 28 en Raamovereenkomst	U stelt dat de verbetervoorstellen mogen worden aangedragen. Gaat u akkoord met bespreken van een verbetervoorstel na de gunning?	Dat is akkoord.
13	NVI I Vraag 10 Bijlage 2, Programma van Eisen, eis 5	Volgens de cao is het mogelijk om extra verlofuren aan te kopen. Verwacht u dat ook dit proces via opdrachtnemer verloopt? Zo ja, kunt u meer uitleg geven hoe is dit proces bij uw huidige payroll partij is ingericht.	Ja, dit proces verloopt via de opdrachtnemer. Via de huidige payroll partij kan een medewerker dit aanvragen en wordt dit handmatig verrekend.
14	NVI I vraag 5	Vraag 1: In de toegevoegde Bijlage 10 noemt u het aantal payroll medewerkers per organisatie op peildatum 10-07-2024. Volgens deze gegevens hebben de Gemeenten Venray en Weert respectievelijk 9 en 16 medewerkers. In de omzetgegevens van 01-01-2022 tot heden zien wij echter geen omzetbedragen voor deze gemeenten terugkomen. Kunt u dit verklaren? Vraag 2: Volgens de gegevens uit Bijlage 10 heeft de Gemeente Nederweert op dit moment geen payroll medewerkers. In de omzetgegevens van 01-01-2022 tot heden zien wij echter wel omzetbedragen voor deze gemeenten terugkomen. Het is voor inschrijver alsnog lastig te bepalen wat het gemiddeld aantal payroll medewerkers is geweest bij de verschillende organisaties. Kunt u hier meer informatie over geven?	1) Deze vraag staat momenteel uit bij de huidige opdrachtnemer. Deze gegevens zullen zo spoedig mogelijk worden gedeeld. 2) In het verleden zijn er wel payroll medewerkers actief geweest, maar op de peildatum was er op dat moment geen payroll medewerker actief binnen gemeente Nederweert.

15	PvE eis 8Nvl 1 vragen 6 en 60- vervolgvraag	"Inschrijver heeft in vraag 60 aangegeven en gemotiveerd dat het disproportioneel is dat de kosten die samenhangen met het beëindigen van de arbeidsrelatie met de payrollmedewerker voor rekening van opdrachtnemer komen. In het antwoord op deze vraag verwijst u naar het antwoord op vraag 6. In het antwoord op deze vraag geeft u alleen aan dat deze eis is opgenomen vanwege ervaringen uit het verleden en dat deze eis daarom blijft staan. Naar onze mening is dit geen deugdelijke motivatie waarom u het proportioneel acht dat deze kosten voor rekening van opdrachtnemer komen. In het antwoord op vraag 60 geeft u ook nog aan dat u wilt benadrukken dat dit enkel gaat om de specifieke situatie dat een payrollmedewerker zodanige daden, gedragen en eigenschappen uit die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden dat de arbeidsovereenkomst in stand blijft. Dat volgt al uit eis 8, omdat hierin wordt verwezen naar art. 7:678 lid 1 BW. Dit artikel ziet op ontslag op ontstaande voet, dus daaruit volgt al dat het het moet gaan zodanige daden, gedragen en eigenschappen die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden dat de arbeidsovereenkomst in stand blijft. Dit is naar onze mening echter geen argument waarom de kosten die samenhangen met het beëindigen van de arbeidsrelatie met de payrollmedewerker voor rekening van opdrachtnemer komen. Zoals wij in vraag 60 hebben gemotiveerd wordt de payrollmedewerker immers geworven en geselecteerd door de Opdrachtgever. Inschrijver gaat dus een arbeidsrelatie aan met een medewerker die zij niet zelf heeft geworven en geselecteerd. Inschrijver kan dan ook geen enkele invloed uitoefenen op de kwaliteit van de payrollmedewerker. Daarbij geldt dat de payrollmedewerkers onder uw leiding en toezicht werken. Inschrijver kan dan ook geen enkele invloed uitoefenen op de gedragingen en uit te voeren werkzaamheden door de payrollmedewerkers. Het is dan ook niet redelijk en niet proportioneel dat het risico van ontslag bij inschrijver komt te liggen, aangezien Inschrijver dit risico op geen enkele manier kan beheersen of beïnvloeden. In dit verband verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit, die invulling geeft aan het in acht te nemen proportionaliteitsbeginsel. Uit dit Voorschrift volgt dat het disproportioneel is om het risico neer te leggen bij inschrijver, indien Inschrijver dit risico niet kan beheersen of beïnvloeden en indien dit risico niet in redelijkheid/onder reële voorwaarden verzekeraar is. Wij verzoeken u dan ook om uw antwoorden op de vragen 6 en 60 te herzien en alsnog in te stemmen met het aanpassen van eis 8, zodat de kosten die samenhangen met het beëindigen van de arbeidsrelatie met de payroll medewerker niet voor rekening van opdrachtnemer, maar voor	We begrijpen uw standpunt. Vanuit het oogpunt van werkgeverschap is opdrachtnemer juridisch werkgever van de payrollmedewerker. Op het moment dat een dergelijke situatie zich voordoet verwachten we dat zowel opdrachtgever als opdrachtnemer hun verantwoordelijkheid nemen en met elkaar in gesprek gaan hierover. Hierbij verwachten we dat beide partijen zich maximaal zullen inzetten om tot een passende oplossing te komen.
16	AansprakelijkheidNvl 1 vraag 129 - vervolgvraag	De vragensteller van vraag 129 stelt voor om de aansprakelijkheid te beperken tot €3.000.000 per gebeurtenis en €6.000.000 per jaar en daar stemt u mee in. De vragensteller geeft aan dat hij heeft geconstateerd dat de aanbestedende dienst geen grens heeft opgenomen voor een maximaal aantal gebeurtenissen per jaar met betrekking tot de aansprakelijkheid. Dat is echter niet het geval, want in artikel 21.3 van de ARVODI-2018 staat zowel een beperking per gebeurtenis als een beperking op jaarbasis, welke beperking afhankelijk is van de waarde van de opdracht. De aansprakelijkheidsbeperking van €3.000.000 per gebeurtenis en €6.000.000 per jaar die de vragensteller voorstelt is echter hoger dan de hoogste trede in de staffel zoals opgenomen in artikel 21.3 van de ARVODI-2018. Het is voor Inschrijver niet acceptabel dat, in afwijking op artikel 21.3 van de ARVODI-2018, de hogere beperking van €3.000.000 per gebeurtenis en €6.000.000 per jaar geldt. Inschrijver verzoekt u dan ook om het antwoord op vraag 129 niet van toepassing te verklaren en aan te sluiten bij de aansprakelijkheidsbeperking zoals opgenomen in artikel 21.3 ARVODI-2018.	Akkoord. Voor de aansprakelijkheid wordt artikel 21.3 aangehouden.
17	ARVODI-2018 artikel 1 _ Nvl 1 vragen 23 en 101- vervolgvraag	In het antwoord op vraag 23 geeft u aan dat voor de definities van 'diensten' en 'payrollkracht' wordt teruggevallen op de uitleg zoals beschreven in de Wab. In de WAB zijn echter geen definities opgenomen. Om interpretatieverschillen te voorkomen achten wij het wel van belang dat er in de Raamovereenkomst definities worden opgenomen, zodat hier geen misverstanden over kunnen ontstaan. Wij stellen dan ook voor om de definities zoals voorgesteld in vraag 23 op te nemen in de Raamovereenkomst. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, welke andere definities stelt u voor?	Akkoord met uw voorstel voor de beschrijving van de definities. Deze zijn toegevoegd aan de concept raamovereenkomst
18	Raamovereenkomstartikel 2.6Nvl 1 vraag 25 - vervolgvraag	In het antwoord op vraag 25 verwijst u naar het antwoord op vraag 3, echter dit antwoord geeft geen antwoord op vraag 25. Vraag 25 ziet namelijk op de vrijwaringsclausule die is opgenomen in artikel 2.6 van de Raamovereenkomst. Zoals aangegeven in vraag 25 zijn wij van mening dat deze vrijwaringsclausule disproportioneel is, omdat dit geheel buiten de invloedssfeer van opdrachtnemer ligt en opdrachtnemer dit risico op geen enkele manier kan beheersen dan wel beïnvloeden. In dit verband verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit, die invulling geeft aan het in acht te nemen proportionaliteitsbeginsel. Uit dit Voorschrift volgt dat het disproportioneel is om het risico neer te leggen bij inschrijver, indien Inschrijver dit risico niet kan beheersen of beïnvloeden en indien dit risico niet in redelijkheid/onder reële voorwaarden verzekeraar is. Wij verzoeken u dan ook nogmaals om de laatste zin van artikel 2.6 van de Raamovereenkomst te schrappen. Mocht u hier niet toe bereid, dan verzoeken wij u om uitgebreid te motiveren waarom deze	Akkoord, de laatste zin van artikel 2.6 van de raamovereenkomst wordt geschrapt. De rest van de clausule blijft ongewijzigd.

19	PVEEis 48	In de beantwoording van de eerste nota van inlichtingen heeft opdrachtgever alsnog eis 48 toegevoegd aan het programma van eisen. Deze eis stelt dat inschrijver zijn facturen splitst, zodat 25% van het factuurbedrag inclusief BTW naar de G-rekening van de opdrachtnemer kan worden overgemaakt. Ons facturatieproces is lean ingericht en geautomatiseerd dit om facturatiefouten te voorkomen en first time right te werken. Hierdoor is het voor ons niet mogelijk om deze splitsing automatisch op de facturen aan te brengen. Om aan deze eis te voldoen, zou inschrijver een handmatig proces moeten opzetten, wat de kans op facturatiefouten aanzienlijk vergroot en een wezenlijke administratieve last met zich meebrengt. Wij vragen u dan ook om deze eis te laten vervallen en na gunning in overleg met inschrijver te kijken naar passende alternatieve oplossingen , zoals het ondersteunen van de facturen met rapportages. Kunt u hiermee akkoord gaan?	Niet akkoord. Zie aanvullend het antwoord op vraag 23.
20	PVE 28/ raamovereenkomstNVI 1 vraag 32 - Vervolgvrraag	U geeft aan graag de mogelijke contractmogelijkheden te willen opvangen op de opdrachtbevestiging. Het toevoegen van deze gegevens aan de opdrachtbevestiging is handwerk voor onze administratie en daarmee kostenopdrijvend en foutgevoelig. Deze informatie is bij ons wel inzichtelijk in de portal en delen wij periodiek in de managementrapportages. Ook signaleren en adviseren wij op plaatsingsniveau over einddatum en verlengsmogelijkheden. Bent u akkoord met dit alternatieve proces?	Niet akkoord.
21	PvE eis 16NVI 1 vraag 58 - vervolgvrraag	Opdrachtgever heeft het prijzenblad op diverse punten aangepast waarbij het onderscheid tussen de productvorm contracturen en oproepuren is verdwenen. Dit omdat nu ook bij contracturen feest-vakantiedagen, kort verzuim en ziektedagen worden meegerekend. Dit maakt dat de factoren voor contract- en oproepuren gelijk zijn geworden. a) Is opdrachtgever zich hier van bewust? b) zo ja, kan opdrachtgever toelichten waarom er dan toch 2 productvormen uitgevraagd worden?	Zie antwoord op vraag 3 en vraag 22.
22	Bijlage 6 IKBNVI 1 vraag 45 vervolgvrraag	U geeft aan dat het prijzenblad niet aangepast zal worden en dat het niet mogelijk is om voor elke deelnemer een apart prijzenblad aan te bieden. Wij begrijpen deze keuze. Echter, wij willen u erop wijzen dat dit een risico op een ongelijk speelveld met zich meebrengt. Op dit moment is het aan de inschrijver zelf om te bepalen welk IKB-percentages gehanteerd wordt. Daarnaast willen we nogmaals benadrukken dat door deze werkwijze concurrentie op arbeidsvoorwaarden kan ontstaan, vooral wanneer inschrijvers lagere IKB-percentages hanteren. Dit zou nadelige gevolgen kunnen hebben voor payrollmedewerkers en mogelijk in strijd zijn met uw doelstelling in paragraaf 2.1.2, waarin goed werkgeverschap wordt benadrukt, inclusief correcte verloning als essentieel onderdeel. Om dit te voorkomen, adviseren wij om het CAO Gemeente IKB-percentages van 17,05% verplicht te stellen bij inschrijving. Hiermee wordt een gelijk speelveld gewaarborgd. Na gunning kunnen voor de overige CAO's prijzenbladen worden ingediend met alleen een aangepast en werkelijk percentage IKB. Kunt u hiermee akkoord gaan? Indien niet, ontvangen wij graag uw toelichting waarom niet."	Opdrachtgever deelt uw standpunt niet. Het betreft namelijk twee cao's, enkel Cao Gemeenten en de CAR-UWO. De IKB percentages staan genoemd in de Nota van Inlichtingen dus opdrachtgever acht dit voldoende om verwarring over percentages te voorkomen. Daarnaast is bewust gekozen voor één prijzenblad om de administratieve lasten voor zowel opdrachtgever als voor inschrijver zo laag mogelijk te houden.
23	PVEeis 48	Naar aanleiding van NVI 1 heeft u eis 48 toegevoegd, waarin u stelt dat een inschrijver een G-rekening moet hebben. U vermeldt dat een goedkeurende verklaring van de Belastingdienst niet volstaat en dat het SNA-keurmerk vereist dat de opdrachtnemer een G-rekening heeft. Wij wijzen op de voorwaarden in de 'wijziging leidraad invordering 2008' van 27 juni 2012, te vinden op de website van Stichting SNA. Artikel 34.6.2 stelt dat beursgenoteerde uitzendondernemingen in OESO-landen als alternatief voor een G-rekening zekerheid kunnen stellen in de vorm van een bankgarantie ter waarde van 9% van de totale verschuldigde loonheffingen en omzetbelasting over het voorgaande jaar. Het SNA-keurmerk geeft hiermee aan dat een G-rekening niet verplicht is of moet vanuit het keurmerk, zoals u stelt in eis 48. Een beschikking biedt vrijwaring aan de opdrachtgever, waardoor storting op een G-rekening niet noodzakelijk is om aansprakelijkheid te vermijden. Volgens de Belastingdienst hoeven arbeidskrachten ingehuurd door een beursgenoteerde uitzendonderneming geen 25% van het factuurbedrag op een G-rekening te storten. Het volledige factuurbedrag kan rechtstreeks aan de uitzendonderneming worden overgemaakt zonder dat de opdrachtgever aansprakelijk wordt gesteld. Het storten op een G-rekening is voor de inschrijver administratief zeer belastend en naar ons inziens onnodig om de opdrachtgever van aansprakelijkheid te vrijwaren als dit geldige alternatief wordt erkend. Daarom verzoeken wij u vriendelijk om uw antwoord te heroverwegen. Bent u hiertoe	Voor beursgenoteerde uitzendondernemingen in OESO-landen is het voorstel akkoord. Echter, niet alle uitzendondernemingen zijn beursgenoteerd. Daarom blijft eis 48 voor niet-beursgenoteerde partijen staan.
24	SROI	Kunt u definiëren wat het betekent 'de invulling moet een relatie hebben met'. Wanneer is er in uw ogen een link met de opdracht. Gezien de payrollopdrachtnemer niet de werving verzorgt.	Hiermee bedoelen we dat de invulling van het SROI-percentages een relatie moet hebben met de opdracht. In de paragrafen verderop wordt aangegeven op welke wijze opdrachtgever graag ziet dat invulling wordt gegeven aan SROI. Zo staat er bijvoorbeeld dat arbeidsparticipatie de voorkeur heeft. De zin 'de invulling moet een relatie hebben met de opdracht' is met name van (groter) belang bij paragraaf 3.1.3 en 3.1.4 van de <u>procesbeschrijving</u>
25	Hoge ziekteverzuim	m.b.t. vraag 58 NVI 1 - u geeft aan dat: 'De reservering voor het verzuimpercentage blijft staan. Mocht inderdaad blijken dat er sprake is van een hoge afwijking t.a.v. het gereserveerde verzuim dan kunnen opdrachtnemer en opdrachtgever hierover met elkaar in gesprek. Echter, betekent dit niet automatisch dat de reservering op dat moment wordt aangepast. Opdrachtnemer vraagt u om hoge afwijking te cappen en definiëren.	Onder hoge afwijking wordt een bandbreedte aangehouden van 10%.

26	Bouwblokken SROI	U geeft aan dat de waarde van de bouwblokken pas na gunning bekend gemaakt kunnen worden. Kunt u al wel een leidraad geven in vertegenwoordiging per deelonderwerp.	We hebben er bewust voor gekozen om deze niet te delen. Onze ervaring is namelijk dat er zoveel informatie en cijfers in het bestand staan dat dit overweldigend en onoverzichtelijk is voor marktpartijen. Om verwarring en interpretatieverschillen te voorkomen wordt dit bestand ook niet gedeeld. De opdrachtnemer gaat na de definitieve gunning met de SROI-coördinator in gesprek over de wijze waarop het SROI-percentages wordt ingevuld.
Sluitingsdatum en tijdstip voor het indienen van een inschrijving via www.tenderned.nl: 12 augustus 2024, 10.00 uur			