



Ministero degli Affari Esteri
e della Cooperazione Internazionale

MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE

Sede: Piazzale della Farnesina, 1 - 00135 - ROMA (RM)
<https://www.esteri.it> - pec: ministero.affariesteri@cert.esteri.it
 Tel. (+39) 06.36911 - Fax (+39) 06.36911

VERBALE DI GARA N. 06

PROCEDURA APERTA AI SENSI DELL'ART. 71 DEL D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36

Verifica requisiti di ordine generale e speciale

Oggetto	Servizio di Gestione Asilo Nido MAECI
CIG	B5794F7F34
CUP	
Importo di gara	2.591.873,45
Scelta del contraente	Procedura Aperta
Modalità	TELEMATICA

PREMESSO E CONSIDERATO

- Il verbale n.4 della Commissione giudicatrice, nel quale si attesta che l'offerta economicamente più vantaggiosa è risultata essere quella presentata dalla Kairos Società Cooperativa Sociale Onlus, che ha quindi conseguito un punteggio complessivo di 100 punti ed è stata pertanto proposta come aggiudicataria dell'appalto;
- Il verbale n.5 del RUP nel quale, a seguito della richiesta di chiarimenti del 27 maggio 2025 alla Kairos Società Cooperativa Sociale Onlus, ha valutato soddisfacenti i chiarimenti ricevuti dalla stessa in data 28 maggio 2025 in merito al ribasso rispetto ai costi del personale stimati da questa Amministrazione;
- Il DM 5616/125 BIS del 4 giugno 2025 a firma del Dott. Nicandro Cascardi - Direttore Generale per l'amministrazione, l'informatica e le comunicazioni – nel quale si dispone che la gara in oggetto è aggiudicata all'operatore economico Kairos Società Cooperativa Sociale Onlus e che l'aggiudicazione diverrà efficace dopo la verifica del possesso dei prescritti requisiti;
- l'atto Repertorio n. 15957, Raccolta n. 13979, datato 30 luglio 2025, redatto dal Notaio Dott. Nicola Giovanni Cerini e registrato il 6 agosto 2025, con cui le società Kairos Cooperativa Sociale Onlus e Società Cooperativa

Sociale Gialla si sono costituite tra loro in Associazione Temporanea d'Impresa (di seguito anche ATI), ai sensi delle disposizioni vigenti in materia, per la gestione dei progetti, delle attività e dei servizi di gestione dell'Asilo Nido presso il MAECI, conferendo alla Kairos Cooperativa Sociale Onlus la qualifica di Capogruppo-Mandataria;

- il Decreto del 25 agosto 2025, n. 5600/225BIS con il quale sono conferite le funzioni di Responsabile Unico del Progetto, relativamente alla presente procedura alla Funzionaria per le attività di amministrazione, contabili e consolari, Dott.ssa Nadia Montagnino.

QUANTO SOPRA, PREMESSO E CONSIDERATO:

L'anno 2025, il giorno 27 del mese di agosto, il RUP, Dott.ssa Nadia Montagnino, alle ore 10:00 alla presenza del Dott. Filippo Ricci, ha verificato e valutato la seguente documentazione al fine di rendere esecutiva l'aggiudicazione della gara al menzionato ATI costituito dall'operatore economico Kairos Società Cooperativa Sociale e da Società Cooperativa Sociale Gialla:

REQUISITI DI ORDINE GENERALE (art. 5 del Bando – Disciplinare di Gara)

- 1- Casellario Giudiziale:
Comprova del requisito tramite istanza della Stazione Appaltante nel FVOE per i seguenti soggetti, relativamente ai quali nulla risulta nella Banca dati del Casellario Giudiziale:
 - a. KAIROS:
 - i. Alessandro Capponi – Presidente del CdA – certificato datato 23/07/2025;
 - ii. Damiano Fedeli – Consigliere del Cda – certificato datato 22/07/2025;
 - iii. Maria Cristina Iacobini - Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Procuratore speciale – certificato datato 22/07/2025;
 - b. GIALLA:
 - i. Marco Buccella – Vicepresidente CdA - certificato del 17/07/2025;
 - ii. Andrea del Sarto – Sindaco - certificato del 22/07/2025;
 - iii. Antonio della Croce – Sindaco - certificato del 22/07/2025;
 - iv. Oscar Mettus – Consigliere CdA - certificato del 22/07/2025;
 - v. Mulè Giovanni – Organismo di Vigilanza - certificato del 15/07/2025;
 - vi. Antonello Muzi – Sindaco supplente - certificato del 22/07/2025;
 - vii. Giuseppe Salvatori – Sindaco supplente - certificato del 22/07/2025;
 - viii. Alessandro Soccorsi – Presidente CdA - certificato del 17/07/2025;
 - ix. Patrizio Soccorsi – Consigliere cessato del CdA - certificato del 22/07/2025;
 - x. Augusto Valchera – Sindaco - certificato del 22/07/2025.
- 2- Requisiti di esclusione automatica, di cui all'art. 94 c.2 del D.lgs 31 marzo 2023, n. 36:
 - a. KAIROS: verificato il requisito tramite accesso alla Banca Dati Nazionale Antimafia mediante l'acquisizione del certificato "White List" nel FVOE, che attesta l'iscrizione alla predetta banca dati in data 6 giugno 2025;
 - b. GIALLA: verificato il requisito tramite accesso alla Banca Dati Nazionale Antimafia mediante l'acquisizione del certificato "White List" nel FVOE, che attesta l'iscrizione alla predetta banca dati in data 6 giugno 2025.
- 3- Comunicazione di regolarità fiscale entrambe con esito positivo:
 - a. KAIROS: verifica tramite FVOE con richiesta di verifica n° 14520478 del 23/05/2025;
 - b. GIALLA: verifica tramite FVOE con richiesta di verifica n° 14930565 del 01/07/2025.
- 4- Documento Unico di Regolarità contributiva – a seguito di verifica tramite FVOE, entrambi i documenti sono in corso di validità.
- 5- Annotazioni Casellario delle Imprese – verifica tramite FVOE: non sono presenti annotazioni per entrambi gli operatori.
- 6- Certificato dell'Anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato: per entrambi gli operatori, nulla risulta nell'Anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato.

- 7- Ottemperanza delle norme per il diritto al lavoro dei disabili:
- KAIROS: per la comprova dell'autocertificazione caricata su FVOE, è stata richiesta tramite PEC in data 29/07/2025 la certificazione alla Regione Lazio – Direzione regionale Istruzione, Formazione e Politiche per l'occupazione;
 - GIALLA: verifica tramite certificato caricato nel FVOE, nel quale si attesta l'esistenza del prospetto informativo disabili in corso di validità.
- 8- Rapporto sulla situazione del personale: verifica tramite FVOE dell'avvenuta presentazione del Rapporto sulla situazione del personale per entrambi gli operatori.

REQUISITI DI IDONEITÀ PROFESSIONALE (di cui al punto 6.1 del Bando – Disciplinare di Gara)

- 9- Iscrizione nel Registro delle Imprese: verifica tramite FVOE – entrambi gli operatori risultano iscritti al Registro delle Imprese.

REQUISITI DI CAPACITÀ ECONOMICA E FINANZIARIA (di cui al punto 6.2 del Bando – Disciplinare di Gara)

- 10- Fatturato globale medio:
Dalla documentazione messa a disposizione dalla Kairos su FVOE, ovvero i bilanci degli esercizi 2021 – 2023, si evince che per ogni anno è stato superato il requisito di capacità economica e finanziaria richiesto.

REQUISITI DI CAPACITÀ TECNICA E PROFESSIONALE (di cui al punto 6.3 del Bando – Disciplinare di Gara)

- 11- Gestione di almeno due asili nido di cui uno ad indirizzo montessoriano, con ricettività maggiore di 30 bambini, autorizzato ad accogliere bambini lattanti:
- KAIROS: da certificazione del Comune di Gubbio per gli anni dal 2021 al 2023 e relativo contratto di affidamento del servizio, si evince che l'asilo nido "IL CERBIATTO", ha una capacità ricettiva massima di n. 46 bambini di età compresa tra i 3 e 36 mesi, che soddisfa pertanto entrambi i requisiti relativi alla ricettività e all'accoglienza di bambini lattanti (3-12 mesi);
 - GIALLA: l'autodichiarazione in merito al servizio erogato con metodo montessoriano è stata comprovata con certificazione del Comune di Brindisi relativo al servizio di gestione dell'asilo nido "SAN MICHELE".
- 12- Certificazione del sistema di gestione della qualità, in conformità alla UNI EN ISO 9001:2015 nel settore IAF 37:
- KAIROS: certificazione da parte della Bm Certification presente nella busta amministrativa;
 - GIALLA: certificazione da parte della PJR presente nella busta amministrativa.

EQUIVALENZA TRA CCNL

Si è verificata l'equivalenza tra il CCNL Cooperative Sociali, richiesto come CCNL di riferimento nella documentazione di gara, e il CCNL Aninsei, applicato dall'aggiudicataria, ai sensi di quanto disposto dagli artt. 2 e 3 dell'Allegato I.01 al D.lgs del 31 marzo 2023, n. 36. In merito, si rimanda anche al chiarimento richiesto dalla Stazione Appaltante e alla valutazione del relativo riscontro nel verbale n. 05 del 3 giugno 2025.

Si aggiunge, inoltre, che l'aggiudicatario, nella dichiarazione di equivalenza dei CCNL presentata nell'ambito della documentazione amministrativa, ha espressamente assicurato *"che in sede di commissione paritetica, saranno definite le modalità di armonizzazione tra i due contratti (sia retributive che normative), cui la Cooperativa presta sin da ora formale impegno."*

La valutazione in merito all'equivalenza delle tutele dei due CCNL ha evidenziato la particolare rilevanza di quanto di seguito riportato:

Retribuzione tabellare annuale:

Il chiarimento fornito da Kairos Società Cooperativa Sociale Onlus ha dettagliato il costo del lavoro nelle sue differenti voci, assicurando l'armonizzazione delle retribuzioni offerte al CCNL Cooperative Sociali, con il mero scomputo – come sopra indicato – della sola indennità di turnazione, in quanto non spettante.

Indennità di contingenza: in entrambi i contratti, la stessa è inglobata nella retribuzione tabellare.

Elemento distinto della retribuzione (EDR): in entrambi i contratti, la stessa è inglobata nella retribuzione tabellare.

Eventuali mensilità aggiuntive: in entrambi i contratti è prevista l'erogazione della tredicesima mensilità nel mese di dicembre, pari ad una mensilità aggiuntiva. Dal 2025 il CCNL Coop. Soc. prevede l'erogazione della quattordicesima mensilità, pari alla metà di una retribuzione mensile. Nel caso specifico, l'OEA si è impegnato ad armonizzare le retribuzioni al CCNL Cooperative Sociali, ivi inclusa la quattordicesima mensilità.

Eventuali ulteriori indennità previste: per entrambi i CCNL in questione non sono previste ulteriori indennità applicabili al caso concreto.

Disciplina concernente il lavoro supplementare:

Il CCNL Coop. Sociali prevede la possibilità per il personale in part time di effettuare fino a 15 ore di lavoro supplementare (40% dell'orario pieno, pari a 38 ore), di cui è ammessa la retribuzione solo per la metà delle ore prestate, fino quindi ad un massimo di 7,30 ore retribuibili.

Il CCNL Aninsei, invece, prevede la possibilità per il personale in part time di effettuare fino a 9 ore di lavoro supplementare (25% dell'orario pieno, pari a 36 ore), di cui però è ammessa la retribuzione per intero, fino quindi ad un massimo di 9 ore retribuibili.

Clausole relative al lavoro a tempo parziale:

In entrambi i CCNL è contemplata la possibilità di prevedere nel contratto individuale di assunzione un orario ridotto rispetto a quello a tempo pieno. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche, nonché indennità di contingenza.

Per entrambi i contratti è ammesso il lavoro supplementare. Nel CCNL Aninsei nella misura massima del 25% dell'orario part-time settimanale individuale di riferimento con retribuzione ordinaria, mentre nel CCNL Coop. Soc. è ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 40% dell'orario individuale settimanale soggette a recupero fino ad un massimo del 50% delle ore supplementari prestate, fatte salve eventuali previsioni della contrattazione di 2° livello in materia di banca ore, mentre le ore supplementari non soggette a recupero saranno retribuite con una maggiorazione determinata convenzionalmente. Si evince, pertanto, che il CCNL Aninsei, prevedendo un massimo di ore supplementari inferiore rispetto al CCNL Coop. Soc., offre garanzie migliori a tutela della salute del lavoratore.

Disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi:

Il CCNL Coop. Sociali prevede un limite massimo di lavoro straordinario pari a 100 ore annue per dipendente, con retribuzione maggiorata diurna feriale (unica fattispecie applicabile al servizio nido Maeci) del 15%, con un orario di lavoro settimanale pari a 38 ore.

Il CCNL Aninsei prevede invece un limite massimo di lavoro straordinario pari a 120 ore annue per dipendente, con retribuzione maggiorata diurna feriale del 25% - dunque sensibilmente migliorativa rispetto al CCNL Coop. Sociali - con un orario di lavoro settimanale pari a 36 ore.

Da ciò deriva il miglior trattamento Aninsei sia per la percentuale di maggiorazione che per il massimo di ore straordinarie retribuibili.

Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse: entrambi i CCNL prevedono 4 giorni annui di permesso retribuito in sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla legge 54/77.

Durata del periodo di prova:

All'esito del raffronto tra le tutele previste dai due CCNL, emerge che per due categorie su tre (ausiliari e coordinatori) la durata del periodo di prova risulta inferiore nel CCNL Aninsei rispetto a quanto previsto dal CCNL Coop. Sociali.

Durata del periodo di preavviso: il CCNL Aninsei, a seconda del livello retributivo, prevede un periodo di preavviso ricompreso tra un minimo di 1 fino ad un massimo di 4 mesi; mentre il CCNL Coop. Sociali prevede un periodo di preavviso ricompreso tra un minimo di 15 giorni fino ad un massimo di 4 mesi. Il CCNL Aninsei prevede, pertanto, garanzie equivalenti se non migliorative rispetto al CCNL Coop. Sociali.

Durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio:

Il CCNL Coop. Sociali prevede la conservazione del posto di lavoro in caso di malattia per un periodo complessivo di 12 mesi nel triennio.

Il CCNL Aninsei prevede, invece, un periodo di 180 giorni (6 mesi) per ciascun anno solare, a cui si aggiungono ulteriori 30 giorni (1 mese) - ai sensi dell'art. 46 - ad anno scolastico (anche non continuativi) di congedo retribuito per cure mediche connesse ad uno stato di invalidità, debitamente documentate.

Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:

	CCNL ANINSEI	CCNL COOP. SOC.
conservazione del posto	180 giorni in un anno solare	12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio
integrazione delle indennità malattia	- il 75% della retribuzione mensile dal 1° al 10° giorno; - il 100% della retribuzione mensile dal 11° al 180 giorno	100% della normale retribuzione fino al 180°;
malattia professionale	conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge	

Se, da un lato, il CCNL Coop. Sociali prevede che fin dal primo giorno di malattia sia riconosciuta la totale retribuzione rispetto al CCNL Aninsei, che lo prevede a partire dall'undicesimo giorno, quest'ultimo prevede una migliore garanzia in merito alla conservazione del posto di lavoro pari a 180 giorni in un anno solare, rispetto ai 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio da parte del primo. Infatti, se rapportiamo la garanzia ad un triennio, per il CCNL Aninsei sarebbe pari a 18 mesi, mentre per il CCNL Coop. Sociali pari a 12 mesi.

Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori:

Entrambi i CCNL prevedono in riferimento al periodo di astensione obbligatoria la corresponsione del 100% della normale retribuzione spettante al genitore.

Monte ore di permessi retribuiti:

Il CCNL Coop. Sociali prevede un massimo di 38 ore di permessi retribuiti (pari a 6 giorni lavorativi), usufruibili per particolari esigenze personali dopo aver utilizzato i permessi retribuiti relativi alle festività soppresse, pari a 4 giorni, e comunque per un totale quotidiano non superiore alla metà dell'orario giornaliero. Il CCNL Aninsei prevede permessi retribuiti fino ad un massimo di giorni 6 per ciascun anno per la partecipazione a corsi di aggiornamento o per comprovati e seri motivi familiari anche se autocertificati, fruibili non più di 3 giorni per evento salvo casi eccezionali. Pertanto, il monte ore di permessi retribuiti è equivalente per entrambi i CCNL, mentre la loro fruibilità è regolata in senso più favorevole al lavoratore dal CCNL Aninsei rispetto al CCNL Coop. Sociali.

Disciplina relativa alla bilateralità:

In entrambi i CCNL sono previsti enti bilaterali per le finalità a loro attribuite.

Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico:

Sul punto riguardante la salute e sicurezza sul lavoro e relativa formazione, entrambi i CCNL rimandano alla normativa vigente. Si specifica, inoltre, che in entrambi i CCNL sono riportati gli obiettivi relativi alla formazione continua e all'aggiornamento professionale, prevedendo permessi retribuiti pari ad un massimo di 100 ore annue in entrambi i casi.

Previdenza integrativa:

In riferimento alla previdenza complementare, il CCNL Aninsei, all'art. 10, prevede l'attivazione di un Fondo Negoziale di previdenza complementare, il quale comporterà la contribuzione nella misura minima del 1% ciascuno, da parte del Datore di lavoro e del Fondo stesso (per un totale minimo, quindi, pari al 2%).

Al contrario, il CCNL Coop. Sociali prevede una contribuzione da parte del solo Datore di lavoro pari all'1,5% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR e dunque in misura complessivamente inferiore a quanto indicato dal CCNL Aninsei.

Sanità integrativa:

Entrambi i CCNL contemplano tale istituto, indicando un contributo minimo datoriale di € 120,00 annui pro capite (art. 12 CCNL Aninsei; art. 87 CCNL Coop. Soc.).

Alle ore 12:00 la seduta è sospesa.

Roma, 27.08.2025

Il Responsabile Unico del Progetto
NADIA MONTAGNINO



Il testimone:
FILIPPO RICCI

