

PROCEDURA APERTA, EX ART. 60 DEL D.LGS. 50/2016 E S.M.I., PER L’AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER ALER BERGAMO-LECCO-SONDRIO - CIG 9444619A26

QUESITO N. 10

Spett.le ALER,

si richiedono i seguenti chiarimenti:

1. Si chiede se sia prevista la clausola sociale e in caso affermativo il numero dei lavoratori attualmente in forza e l'APL che attualmente li somministra; sempre in caso di esito affermativo chiediamo, quindi, di specificare oltre al numero: mansione, livello, monte orario e tasso di assenteismo;

RISPOSTA

La Stazione Appaltante non ha in forza lavoratori somministrati.

2. Si richiede una stima del numero di lavoratori che possono essere richiesti durante il periodo di fornitura;

RISPOSTA

Il valore economico presunto del contratto è stato calcolato sulla base di 3 lavoratori/mese, fatto salvo quanto precisato all'art. 4 del Capitolato

L'aggiudicazione del servizio e la stipula del contratto non fa sorgere alcun obbligo per ALER di richiedere un determinato quantitativo e/o importo, se non in relazione alle proprie effettive esigenze e disponibilità finanziarie. Il valore effettivo del contratto sarà determinato dalle prestazioni effettivamente richieste ed erogate. L'Agenzia non avrà pertanto diritto ad alcun compenso o risarcimento qualora ALER richieda di svolgere il servizio per un budget inferiore a quello sopra indicato.

3. Si chiede conferma che per la stesura della relazione tecnica non sia previsto un limite numerico di pagine, un carattere ed interlinea particolare da utilizzare.

RISPOSTA

Si conferma.

4. In merito a quanto previsto all' art.9 del capitolato speciale d'appalto si osserva che ai sensi dell'art. 2-octies del D.lgs. 101/2018 è previsto che il trattamento di dati personali relativi a condanne penali e a reati o a connesse misure di sicurezza sulla base dell'articolo 6, paragrafo 1, del Regolamento, che non avviene sotto il controllo dell'autorità pubblica, è consentito, ai sensi dell'articolo 10 del medesimo regolamento, solo se autorizzato da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento, che prevedano garanzie appropriate per i diritti e le libertà degli interessati. Il trattamento del dato giudiziario può essere effettuato dal datore di lavoro privato (Agenzie per il lavoro) quando intenda impiegare una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori [vedasi: D.lgs. 4 marzo 2014 n. 39; Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 11/04/2014; https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_3_3_7.page).

Diversamente, si ritiene che sia la ALER a poter ottenere, ai sensi dell'art. 10 del richiamato R.D., il certificato del casellario (oggi sostituito dalla dichiarazione resa ai sensi del D.P.R. 445/00). Si chiede conferma che tale adempimento sia in capo ad ALER

RISPOSTA

Il regolamento per le assunzioni di Aler prevede tra i requisiti per l'assunzione:

“f) non avere riportato condanne penali per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, né avere procedimenti penali in corso che impediscano, secondo le norme di legge vigenti, l'instaurarsi di un rapporto di pubblico impiego, che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che possano influire sull'idoneità morale e sull'attitudine ad espletare l'attività di pubblico impiegato”

La richiesta dell'Ente è finalizzata al controllo dell'esistenza del requisito citato; l'art. 32 quater del codice penale, infatti, stabilisce che *“Ogni condanna per i delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 316 bis, 316 ter, 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis, 346 bis, 353, 355, 356, 416, 423 bis, primo comma 416 bis, 437, 452 bis, 452 quater, 452 sexies, 452 septies, 452 quaterdecies, 501, 501 bis, 640, secondo comma, numero 1, 640 bis e 644, commessi in danno o a vantaggio di un'attività imprenditoriale o comunque in relazione ad essa, importa l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione”*. Tale disposizione è applicabile alle amministrazioni, agli enti pubblici ovvero agli enti a prevalente partecipazione pubblica, inclusa ALER.

È quindi rispettato il dettato di cui all'art. 10 del GDPR per il quale *“Il trattamento dei dati personali relativi alle condanne penali e ai reati o a connesse misure di sicurezza sulla base dell'articolo 6, paragrafo 1, deve avvenire soltanto sotto il controllo dell'autorità pubblica o se il trattamento è autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri che preveda*

garanzie appropriate per i diritti e le libertà degli interessati. Un eventuale registro completo delle condanne penali deve essere tenuto soltanto sotto il controllo dell'autorità pubblica."

RISPOSTA

Si conferma pertanto quanto previsto all'art. 9 del Capitolato.

5. In merito a quanto previsto all' art.9 del capitolato speciale d'appalto si osserva che la definizione di "sorveglianza sanitaria" è data dall'art. 2, lettera m, del D.lgs. 81/2008, che la descrive come l'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa". All'art. 41 del medesimo decreto vengono elencate le attività ricomprese nella sorveglianza sanitaria, ossia:

- a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
- c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente¹⁴;
- e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Con particolare riferimento alla somministrazione di lavoro, l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2015 prevede che "(...) L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti".

È cura dell'azienda utilizzatrice, dunque, procedere alle visite eventualmente previste dal piano di sorveglianza aziendale ex art. 41 D. Lgs. 81/2008 ritenute necessarie a giudizio del proprio medico competente che dovrà rilasciare il proprio giudizio di idoneità del lavoratore.

Che sia così, inoltre, è confermato dalle disposizioni del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro, secondo cui la sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice (art 40, comma 8), nonché dai modelli allegati al CCNL:

L'allegato 1 – Modello A – obblighi previsti dalla legge in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro inerenti la somministrazione di lavoro, informa il lavoratore che "l'impresa utilizzatrice deve: (...) qualora richiesto, sottoporre alla sorveglianza sanitaria obbligatoria ed alle relative visite mediche. In tal caso ti è fornita, da parte del medico competente dell'Impresa Utilizzatrice, copia della cartella sanitaria che sarà tua cura conservare ed utilizzare nel caso di missioni successive anche alle dipendenze di diverse Imprese Utilizzatrici".

L'allegato 1 – Modello B – Modello di informazione sui rischi per l'integrità e la salute dei lavoratori e delle misure di prevenzione adottate prevede che: 2) L'Impresa Utilizzatrice dichiara di avere effettuato, in data _____, la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 17 del D.Lgs. n. 81/2008 (e successive modifiche e integrazioni) e redatto il relativo documento di cui agli artt.17, 28 e 29 del citato decreto e che da tale documento si evince che la mansioni richieste comportano: a) sorveglianza sanitaria da espletarsi con visite mediche a carico dell'Impresa Utilizzatrice, con la seguente periodicità: Preventiva (per verificare l'idoneità del lavoratore) ed ove prevista: Semestrale Annuale Altra periodicità. Si chiede conferma che la verifica dell'idoneità fisica a svolgere le mansioni sia in capo alla stazione appaltante.

RISPOSTA

Si conferma.

Distinti saluti

Il RUP

dott.ssa Mariagrazia Maffoni