

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. 8

Spett.le Ente,
formuliamo le seguenti richieste di chiarimenti
DETERMINA Art. 1.5 – CAPITOLATO Art.7

- Si chiede di ricevere le risultanze delle timbrature entro il 2 del mese successivo al fine di consentire il pagamento dei lavoratori nei termini di legge e nel rispetto delle tempistiche dettate dalla fatturazione elettronica;

RISPOSTA

Il Capitolato Speciale d’Appalto all’art. 7 prevede

Entro il 2 del mese successivo a quello di riferimento saranno trasmesse all’Agenzia in formato PDF le risultanze delle timbrature con l’apposizione del visto del Responsabile dell’Ufficio del personale.

- Posto che il lavoratore, ai sensi dell’art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015 ss.mm.ii è computato nell’organico dell’Utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia d’igiene e sicurezza sul lavoro e che, ai sensi dell’art. 35, comma 4 d. lgs. 81/2015 ss.mm.ii, tutti gli obblighi in materia di prevenzione e protezione sono in capo all’utilizzatore, ne deriva che la formazione sui rischi specifici e l’addestramento non possano che essere posti in capo all’azienda utilizzatrice. L’addestramento, inteso come complesso delle attività volte a garantire l’apprendimento da parte dei lavoratori somministrati dell’utilizzo corretto – a seconda delle attività affidate - di attrezzature, impianti, sostanze, dispositivi “viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro” (art. 37 co. 5 D.lgs. 81/08 ss.mm.ii). La ratio della norma è duplice: sotto un primo profilo garantire un addestramento idoneo che, nell’ambito della somministrazione, non può che realizzarsi a cura del datore di lavoro sostanziale (rectius utilizzatore) che eterodirige la prestazione di lavoro ed adotta il documento di valutazione dei rischi relativo ai luoghi di lavoro ove è svolta la prestazione lavorativa; sotto altro profilo garantire che l’addestramento sia efficace e, dunque, atto a prevenire eventi infortunistici o malattie professionali. Alla luce di tale premessa, si chiede conferma che solo l’informazione e la formazione in materia di sicurezza con riferimento al solo “modulo generale” sarà posta in capo all’aggiudicatario;

RISPOSTA

Si conferma.

- L’Agenzia potrà fornire copia delle buste paga dei lavoratori somministrati nel rispetto della normativa sulla privacy e con i dati sensibili oscurati nonché prova dell’avvenuto pagamento del dovuto mediante autocertificazione al fine di accertare la regolarità dell’inquadramento, della retribuzione e della contribuzione versata;

RISPOSTA

Il Capitolato Speciale d’Appalto all’art. 7 prevede

L’Agenzia si impegna inoltre a fornire entro i successivi 5 (cinque) giorni, a campione nel rispetto della normativa sulla privacy e con oscurati i dati sensibili, copia delle buste paga dei lavoratori somministrati nonché prova dell’avvenuto pagamento del dovuto, mediante autocertificazione inerente all’avvenuto pagamento al fine di accertare la regolarità dell’inquadramento, della retribuzione e della contribuzione versata.

Si precisa che l’impegno suddetto sarà solo su richiesta di ALER.

Art.9 CAPITOLATO

- La verifica dell’idoneità alla mansione è un onere in capo all’utilizzatore e pertanto accertata dal Medico competente dello stesso. Tale verifica è riconducibili alla generale “sorveglianza sanitaria” di cui all’art. 41 D.Lgs. 81/08 ss.mm.ii che, in quanto onere di natura preventiva, ai sensi di legge, grava sull’utilizzatore (art. 35 comma 4 del D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii) e comprende:

“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 vigente.

e-bis) visita medica preventiva in fase pre assuntiva;

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."

Per quanto sopra, si ribadisce che dal combinato disposto del citato art. 35 comma 4 D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.m.ii. non può che desumersi l'onere – di legge, non delegabile – in capo all'azienda utilizzatrice circa l'assolvimento delle visite mediche concernenti l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria;

RISPOSTA

Si conferma.

- Si segnala che nel rispetto della privacy dei lavoratori somministrati, l'Agenzia, con riferimento alla posizione penale propria di ciascuno, è legittimata a richiedere di rendere apposite autocertificazioni e/o produrre casellari giudiziari e carichi pendenti solo ove sussista espressa prescrizione normativa o regolamentare e con riferimento alle fattispecie penali strettamente connesse alle mansioni che saranno svolte dal lavoratore e al contesto professionale in cui si troverà ad operare. Alla luce di tale premessa si chiede se Codesta Stazione appaltante intenda comunque porre in capo all'Apl la richiesta ai lavoratori somministrati dei casellari giudiziari/carichi pendenti o autocertificazioni. In caso affermativo si chiede di specificare e di indicare il riferimento normativo che legittima l'APL a richiedere la documentazione de qua ai candidati/lavoratori somministrati;

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."*

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

Art.14 CAPITOLATO

Si chiede l'eventuale sospensione dei pagamenti solo per la parte oggetto di contestazione;

RISPOSTA

Si conferma quanto chiesto.

Art.16 CAPITOLATO – Art. 14 SCHEMA CONTRATTO

Si chiede conferma che l'importo delle eventuali penali applicate non sarà decurtato dalla parte di fattura costituente il rimborso del costo del lavoro;

RISPOSTA

Si conferma.

Art.17 CAPITOLATO

Si chiede in caso di recesso/risoluzione/conclusione anticipata del rapporto contrattuale per cause differenti dalla giusta causa di voler garantire – in conformità con la normativa che disciplina la somministrazione lavoro – il diritto dei lavoratori a portare a termine i contratti individuali fino alla naturale scadenza (art. 45 CCNL Agenzie per il lavoro) e, dunque, il diritto del lavoratore di essere comunque retribuito sino alla scadenza naturale del contratto, con conseguente onere del Committente-utilizzatore di rimborso dei costi sostenuti dall'Agenzia (art 33 c. 2 D. Lgs. 81/15);

RISPOSTA

Si conferma quanto chiesto.

Art.18 CAPITOLATO – ART. 17 SCHEMA CONTRATTO

Si chiede di quantificare le spese contrattuali a carico dell'aggiudicatario;

RISPOSTA

Le spese contrattuali sono quantificate in circa 2.100,00 euro (euro 1.889,26 per diritti di segreteria calcolati su valore economico del contratto di euro 247.000,00; per bolli su contratto e relativi allegati indicativamente 176,00 euro).

Art.21 CAPITOLATO –ART. 16 SCHEMA CONTRATTO

Si precisa che la responsabilità civile in tali fattispecie di affidamento è, ex lege, prevista in capo al solo Utilizzatore per quanto concerne i danni arrecati a terzi dal lavoratore somministrato nell'esercizio delle sue mansioni, intendendosi per terzo qualsiasi soggetto diverso dal lavoratore medesimo (art. 35, comma 7, d.lgs. n. 81/2015). In capo all'Apl sussiste, invece, la responsabilità per i danni diretti cagionati dai propri dipendenti diretti nell'espletamento delle attività oggetto dell'appalto. Si chiede conferma che troverà applicazione tale normativa.

RISPOSTA

Si conferma.

Distinti saluti

Il RUP

dott.ssa Mariagrazia Maffoni