

**PROCEDURA APERTA per la conclusione di un Accordo Quadro per l'affidamento del servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato – CIG B102D20EEF**

**F.A.Q. – Aggiornamento del 02 Maggio 2024**

\*\*\*\*\*

**QUESITO n.18**

Con riferimento al capitolato tecnico - paragrafo E e paragrafo K:

- a) si chiede di confermare che verrà riconosciuto all'agenzia di somministrazione l'intero costo del lavoro sostenuto e calcolato secondo quanto stabilito dall'articolo 30 del CCNL delle Agenzie per il lavoro e costituito dalla retribuzione oraria individuata secondo le norme indicate, dalle quote relative alle mensilità aggiuntive, alle ferie ed ex festività non godute, alla quota di TFR maturato e da tutti i contributi di legge costituiti, per la categoria delle Agenzie di Lavoro, da INPS, INAIL, FORMATEMP, EBITEMP, Diritti Sindacali;
- b) si chiede altresì di confermare che, nel caso di godimento anche parziale delle ore di ferie, possa venir riconosciuta la quota aggiuntiva di costo da accantonare a favore del lavoratore e non calcolabile in via preventiva all'interno degli accantonamenti effettuati nel costo orario. (Tale importo viene infatti tecnicamente a quantificarsi solo a seguito della liquidazione delle quote retributive precedentemente accantonate e riconosciute al lavoratore al godimento delle ore di ferie ma che è a sua volta gravato dall'accantonamento di analoghe quote di ratei relative alle mensilità aggiuntive, ratei di ferie, ex festività, contributi e TFR - per esemplificare ulteriormente si può aggiungere che durante le ore effettivamente lavorate l'agenzia retribuisce il lavoratore con quote orarie e accantona l'importo economico relativo alla sola parte retributiva delle ore di ferie - se il lavoratore dovesse poi godere di un periodo di ferie l'agenzia, oltre a retribuire comunque il lavoratore utilizzando quanto precedentemente accantonato, dovrà comunque per quel periodo accantonare ulteriori quote di ferie, di mensilità aggiuntive, TFR e contributi creando così un costo non diversamente preventivabile se non nel momento effettivo del godimento di questo istituto).

**RISPOSTA n.18**

- a) Per la risposta si rimanda al quesito 14, confermando ossia che la tariffa ordinaria sarà il risultato dell'applicazione della FEE ad ogni elemento retributivo che compone il costo orario, come previsto dal CCNL Gas Acqua.
- b) Per regolamento aziendale non è possibile fruire di ferie non ancora maturate.

\*\*\*\*\*

**QUESITO n.19**

Con riferimento alla previsione secondo cui "nell'ipotesi in cui un lavoratore ponga in essere un comportamento che dovesse portare all'apertura di una contestazione di addebito, AGECE applicherà una penale di importo pari a € 100,00 una tantum", in un'ottica di collaborazione, si evidenzia come, sostanziosamente il servizio reso dall'Agenzia nella fornitura di personale, l'applicazione delle penali intervenga quante volte detto servizio non venga reso in maniera adeguata e/o conforme alle previsioni della lex di gara. Nella fattispecie in oggetto, invece, l'inadempimento sarebbe indipendente dall'attività svolta dall'Agenzia e legato esclusivamente alla condotta del personale somministrato (che agisce sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore). A fronte di dette condotte verranno infatti avviati gli opportuni procedimenti disciplinari.

Si chiede quindi conferma che nessuna penale verrà applicata all'operatore economico.

**RISPOSTA n.19**

Si conferma che, nella casistica delineata, nessuna penale verrà applicata all'operatore economico. Si precisa inoltre che verrà, pertanto, eliminata la penale "nell'ipotesi in cui un lavoratore ponga in essere un comportamento che dovesse portare all'apertura di una contestazione di addebito, AGECE applicherà una penale di importo pari a € 100,00 una tantum" dal paragrafo N) del Capitolato Tecnico.

\*\*\*\*\*

**QUESITO n.20**

In merito all'assicurazione RCO, si rappresenta, in un'ottica di collaborazione, che i lavoratori somministrati sono assicurati INAIL e che l'utilizzatore ai sensi dell'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/15, 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: eventuali azioni di rivalsa esperite dall'INAIL e/o autonome pretese risarcitorie dei somministrati a titolo di risarcimento del danno differenziale e di quello non coperto dall'assicurazione di legge (INAIL) incomberebbero quindi direttamente sullo stesso e non sull'agenzia per il lavoro aggiudicataria. Si chiede pertanto gentilmente conferma che alcun onere assicurativo aggiuntivo potrà essere richiesto a quest'ultima.

**RISPOSTA n.20**

Si conferma quanto domandato.

\*\*\*\*\*

**QUESITO n.21**

**CAPITOLATO - Paragrafo J art. 1:**

- a) secondo la disciplina di settore sussiste in capo all'utilizzatore, con riferimento ai lavoratori somministrati, l'obbligo di adottare tutte le specifiche misure di tutela e protezione in materia di salute e sicurezza ivi compreso l'obbligo di sorveglianza sanitaria secondo il combinato disposto del citato art. 35 comma 4 D.lgs. 81/2015 [ss.mm.](#)ii. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 [ss.mm.](#)ii. nonché l'obbligo di informare e formare i lavoratori sui rischi specifici dotandoli anche dei dispositivi di protezione individuali, di addestrarli in quanto il lavoratore somministrato è equiparato, a tutti gli effetti, ai lavoratori dipendenti. Sarà, di conseguenza, l'utilizzatore a rispondere della violazione degli obblighi di sicurezza e tutela sul luogo di lavoro, atteso che solo a quest'ultimo soggetto compete un effettivo controllo dei lavoratori somministrati nonché l'onere di osservare le disposizioni in materia di sicurezza, tutela della salute e prevenzione degli infortuni. Saranno a carico del somministratore aggiudicatario solo ed esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione pre-assuntiva sulla sicurezza, parte generale, restando in capo all'Utilizzatore tutti gli obblighi di informazione, formazione sicurezza, parte speciale, addestramento e sorveglianza sanitaria e tutte le relative responsabilità. Si chiede di allineare la prescrizione di gara al dettato normativo.
- b) al fine di poter puntualmente corrispondere la retribuzione spettante al lavoratore il giorno 15 di ogni mese, si chiede di poter ricevere il riepilogo mensile presenze/assenze entro il secondo giorno del mese successivo a quello di riferimento.

**RISPOSTA n.21**

- a) Per la risposta si rimanda al quesito n.11.
- b) Eventuali richieste di carattere tecnico-operativo, necessarie all'operatività del servizio stesso, verranno concordate in fase di avvio dell'esecuzione del servizio.

\*\*\*\*\*

## **QUESITO n.22**

### **CAPITOLATO - Paragrafo J art. 2:**

si chiede conferma che la clausola troverà applicazione nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa di settore secondo cui 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 e qualora imputabili a titolo di dolo e/o colpa grave. Giova, altresì, rammentare che le SA non possono procedere con una distribuzione degli oneri risarcitori differente da quella prevista dal legislatore per il contratto di somministrazione e, di conseguenza, non possono richiedere alle APL la stipula di polizze assicurative con coperture diverse e/o più ampie. (cfr. Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007)

### **RISPOSTA n.22**

Come previsto dal paragrafo J) art. 2 del Capitolato Tecnico *“per i dipendenti somministrati trova applicazione la previsione di cui all'art. 35, comma 7 d. lgs. 81/15”*.

\*\*\*\*\*

## **QUESITO n.23**

### **CAPITOLATO - Paragrafo N:**

si segnala - come precisato anche dall'ANAC nel recente parere (delibera n. 73 del 17 gennaio 2024) - che la penale applicabile nell'ambito dei contratti pubblici è **ESCLUSIVAMENTE** quella legata al ritardo nell'esecuzione della prestazione secondo quanto espressamente previsto dall'art. 126 del d.lgs. n. 36/2023. Come noto, infatti, il primo comma della norma citata dispone che: *“I contratti di appalto prevedono penali per il ritardo nell'esecuzione delle prestazioni contrattuali da parte dell'appaltatore commisurate ai giorni di ritardo e proporzionali rispetto all'importo del contratto o delle prestazioni contrattuali. Le penali dovute per il ritardato adempimento sono calcolate in misura giornaliera compresa tra lo 0,3 per mille e l'1 per mille dell'ammontare netto contrattuale, da determinare in relazione all'entità delle conseguenze legate al ritardo, e non possono comunque superare, complessivamente, il 10 per cento di detto ammontare netto contrattuale”*. L'Autorità - dopo un confronto tra l'art. 126 del Codice dei contratti pubblici e l'art. 1382 c.c. (che disciplina la penale in ambito civilistico estendendone l'applicazione anche all'inadempimento) - ribadisce che nella contrattualistica pubblica ai fini dell'inserimento della clausola penale rileva solo il ritardato adempimento precisando che *“se il legislatore avesse inteso estendere la disciplina delle penali anche ad ipotesi non contemplate, avrebbe, quantomeno, contemplato l'ipotesi di inadempimento prevista nel Codice civile”*.

Alla luce di quanto sopra rappresentato si chiede di voler allineare la lex specialis a quanto prescritto dal Codice dei contratti pubblici.

### **RISPOSTA n.23**

Per la risposta si rimanda al quesito n.19.

\*\*\*\*\*



#### **QUESITO n.24**

##### **CAPITOLATO - Paragrafo Q:**

si chiede in caso di recesso/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 n.24**

Per la risposta si rimanda al quesito numero 13.

\*\*\*\*\*

#### **QUESITO n.25**

##### **CAPITOLATO - PARAGRAFO T:**

si segnala che le Agenzie per il Lavoro, con riferimento al servizio di somministrazione di lavoro, trattano i dati dei candidati e dei lavoratori somministrati in qualità di Titolari del Trattamento dei Dati ai sensi dell'art. 4.7 del Reg. UE 679/2016. Ne deriva, dunque, che le Agenzie per il Lavoro e l'ente Utilizzatore saranno ciascuno Titolare autonomo del trattamento ognuno per il proprio ambito di competenza e per esigenze e finalità diverse. Questo perché l'APL non ha accesso ai dati di cui l'azienda utilizzatrice è titolare. I dati trattati dai lavoratori in somministrazione, infatti, rimangono nel controllo e nella gestione dell'utilizzatore che fornisce ai lavoratori somministrati gli stessi strumenti di lavoro di cui sono dotati i dipendenti diretti e li sottopone alle medesime procedure, anche in tema di protezione dei dati personali. Si chiede conferma dell'applicazione normativa sopra delineata

##### **RISPOSTA n.25**

Si conferma la configurazione normativa delineata nella richiesta di chiarimenti, in quanto nei rapporti con i Clienti e gli Utilizzatori per l'effettuazione delle attività delle APL, eccetto quelle di esecuzione di servizi in outsourcing, l'APL riveste normalmente il ruolo di Titolare. Si fa espressamente rinvio al "Codice di condotta per il settore delle APL" di ASSOLAVORO approvato dal Garante per la protezione dei dati personali con Provvedimento n. 12 dell'11 gennaio 2024.

\*\*\*\*\*