



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.26

Lett. J), art. 1, del Capitolato.

Posto che il lavoratore somministrato è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza ai sensi dell'art. 34, comma 3, del D.lgs. 81/2015, si invita a specificare che, in ordine all'onere di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro in capo all'Apl, che la formazione generale ai sensi del D.lgs. 81/2008 spetti effettivamente all'Agenzia Interinale, mentre la formazione specifica sui rischi connessi alle attività svolte dalla risorsa sia totalmente in capo all'impresa utilizzatrice, visto anche la particolare vicinanza dell'Utilizzatore alle fonti di rischio afferenti all'attività lavorativa da espletare.

RISPOSTA n.26

Per la risposta si rimanda al quesito n.11.

QUESITO n.27

Lett. J), art. 1, del Capitolato.

Per quanto attiene l'obbligo a carico dell'agenzia di provvedere all'addestramento all'uso delle attrezzature, occorre evidenziare che il lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 34, c. 3, D.Lgs. 81/2015, è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro; ne deriva che l'addestramento inteso come complesso delle attività volte a garantire l'apprendimento da parte dei 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 c. 5 D.Lgs. 81/08) non può che ascriversi in capo all'utilizzatore. La ratio della norma è duplice: sotto un primo profilo garantire un addestramento idoneo che, nell'ambito della somministrazione, deve essere reso 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 di voler rivedere la prescrizione che pone in capo all'APL l'addestramento del personale all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della mansione richiesta, documentando opportunamente l'avvenuto adempimento. Nel caso in cui, al contrario, si confermi la disposizione si chiede di indicare quale sia l'addestramento richiesto nonché:

- a) Garantire all'Agenzia l'accesso ai luoghi di lavoro in cui i lavoratori somministrati presteranno la loro attività lavorativa;
- b) Permettere all'Agenzia l'utilizzo delle attrezzature per le quali è previsto l'addestramento;
- c) Mettere a disposizione a titolo gratuito personale esperto nell'utilizzo di predetti dispositivi per le quali è previsto l'addestramento. Laddove tale personale non fosse disponibile, l'Agenzia incaricherà per l'esecuzione delle attività formatori esterni e addebiterà all'ente i relativi costi;
- d) Trasmettere preliminarmente all'Agenzia l'elenco delle attrezzature con relative specifiche tecniche, manuali di utilizzo e le procedure in uso presso l'ente, con particolare riferimento alla



salute e sicurezza dei lavoratori e l'utilizzo dei DPI, relativamente alle attrezzature per le quali è richiesto l'addestramento in relazione a ciascuna specifica mansione per cui saranno attivati i Contratti di Somministrazione, nonché qualsiasi altra documentazione necessaria per la corretta realizzazione ed erogazione dell'addestramento.

RISPOSTA n.27

Per la risposta si rimanda al quesito n.11.

In aggiunta si precisa che l'addestramento in merito alle attrezzature sarà effettuato da AGECE.

QUESITO n.28

Lett. J), art. 1, del Capitolato.

In ordine alla trasmissione del contratto individuale prima dell'inizio dell'attività, occorre far presente che, in qualità di titolari del trattamento nel rapporto di somministrazione, Adecco non condivide dati sensibili con i propri clienti

RISPOSTA n.28

Si conferma quanto previsto nel Capitolato Tecnico che stabilisce "di trasmettere ad AGECE, a seguito di esplicita richiesta, copia del contratto individuale tra Agenzia e lavoratore somministrato, ai fini della propria tutela in ordine alla responsabilità solidale contemplata nell'art. 35, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i." ai soli fini di eventuali controlli a posteriori.

QUESITO n.29

Lett. J), art. 2, del Capitolato.

In ordine alla responsabilità risarcitoria prevista in capo all'Apl, in caso di danno alle cose o ai terzi provocati dal somministratore nell'esercizio delle sue mansioni, si chiede di circoscrivere la responsabilità per danni a persone e cose al solo personale di staff e non anche a quello somministrato atteso che l'art. 35 comma 7 del D. Lgs 81/2015 stabilisce che "*L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni*" così come l'art. 30 del D. Lgs 81/2015 attribuisce potere direttivo e di controllo in capo all'utilizzatore. Giova, altresì, rammentare, in ordine all'obbligo dell'operatore economico di dotarsi di una polizza assicurativa per Responsabilità Civile verso Prestatori di Lavoro (RCO) e verso Terzi (RCT), 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.29

Per la risposta si rimanda al quesito n.22.

QUESITO n.30

Lett. N) del Capitolato.

Si invita a precisare che laddove l'Ente comminasse delle penali, gli importi dovuti all'agenzia non saranno decurtati sull'ammontare delle fatture ammesse al pagamento ma verrà emessa apposita nota di debito. Si chiede di puntualizzare che (salvo i casi di dolo o colpa grave) le pretese risarcitorie attinenti all'esecuzione del contratto non potranno riguardare danni indiretti o perdite di

profitto e comunque non dovranno eccedere (singolarmente o congiuntamente considerate) il valore del corrispettivo previsto a favore dell'agenzia.

RISPOSTA n.30

Si conferma che verrà emessa eventuale nota di debito in caso di penale.

QUESITO n.31

Lett. O) del Capitolato.

Si chiede di rettificare specificando che l'ente qualora esercitasse diritto di recesso dal contratto stipulato con l'aggiudicataria, sarà tenuto a rimborsare l'agenzia delle spettanze retributive dovute sino alla naturale scadenza della missione. Invero, l'articolo 33 del D.Lgs.81/2015 prevede testualmente: *"con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori"*; l'articolo 45 del CCNL delle Agenzie di somministrazione, in caso di interruzione della missione nei contratti a tempo determinato, prevede, tra l'altro, la possibilità di essere impiegato in un'altra missione, fermo restando l'utilizzo nell'ambito dell'area professionale di cui alla classificazione del personale del presente CCNL, nella quale è stato originariamente inquadrato o, in questo stesso ambito professionale, sentite le OO.SS.

RISPOSTA n.31

Per la risposta si rimanda al quesito n.22. In aggiunta si conferma che, in caso di recesso dal contratto con l'Agenzia, le ore di servizio effettivamente prestate saranno riconosciute con tariffa ordinaria.

QUESITO n.32

Lett. T) del Capitolato.

Si rileva che nel rapporto di somministrazione le parti operano in qualità di autonomi titolari del trattamento. Si chiede di confermare detta circostanza.

RISPOSTA n.32

Si conferma quanto riportato nelle richieste di chiarimenti: tra APL e Utilizzatore/Cliente si crea una relazione Titolare-Titolare in quanto entrambi i soggetti determinano autonomamente le finalità e le modalità dei trattamenti, con le connesse distinte responsabilità a norma del Regolamento UE 2016/679. Si richiama, al riguardo, il "Codice di condotta per il settore delle APL" di ASSOLAVORO, che è stato approvato dal Garante per la protezione dei dati personali con Provvedimento n. 12 dell'11 gennaio 2024.