



PROCEDURA APERTA per la conclusione di un Accordo Quadro per l'affidamento del servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato per una durata di anni 4 - CIG 8465611B30 GARA TELEMATICA N. 09/2020

F.A.Q. – Aggiornamento del 6 novembre 2020

QUESITO n.11

Si ricorda che all'art. 17 del Disciplinare, in relazione agli obblighi formativi, all'Agenzia compete informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale mentre gli obblighi di formazione su rischi specifici sono in capo all'utilizzatore (art. 35 comma 4 D.Lgs 81/15); Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (Art. 34 c. 3 D.Lgs 81/15).

RISPOSTA n.11

Vedi risposta n.5.

QUESITO n.12

Si segnala che la verifica dell'idoneità fisica rientra in una unitaria attribuzione di oneri, tutti a carico del medesimo medico competente dell'utilizzatore, riconducibili alla generale sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 D.Lgs. 81/08 che 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 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. Ebbene, dal combinato disposto dell'art. 35 comma 4 D.lgs. 81/2015 ss.m.i. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.m.i. 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 n.12

Si conferma che la sorveglianza sanitaria, compresa la visita preventiva, è in carico ad AGECE.

QUESITO n.13

Relativamente all'art. 3 dello SCHEMA ACCORDO QUADRO, si chiede conferma del fatto che nel caso in cui si verifichi l'ipotesi di sospensione, l'utilizzatore dovrà comunque rimborsare il costo del lavoro sostenuto dall'Agenzia ex art 33 c. 2 D. Lgs. 81/15 fino alla naturale scadenza del contratto di prestazione.

RISPOSTA n.13

Come descritto nel Capitolato Tecnico, si conferma che AGECE, nel caso di interruzione della prestazione del lavoratore somministrato (assente ingiustificato o per malattia, infortunio, gravidanza, inidoneità anche sopravvenuta o per mancato superamento del periodo di prova o per giusta causa), corrisponderà all'Agenzia Aggiudicataria unicamente la tariffa per le ore effettivamente prestate sino all'interruzione stessa, non oltre, qualora l'Agenzia non provveda a sostituirlo tempestivamente per il tempo concordato di somministrazione.

Di contro, nel caso in cui la risorsa venga prontamente sostituita dall'Agenzia e siano rispettati i tempi pattuiti, AGECE corrisponderà la tariffa per quanto effettivamente prestato dalla sola nuova risorsa.

QUESITO n.14

Relativamente all'art. 4 c.2 dello SCHEMA ACCORDO QUADRO, si osserva che nel rispetto del D.Lgs 15 dicembre 1997 n. 446 e della Risoluzione n.2/DFT prot. 1380/2008, l'IRAP si intende a carico dell'ente utilizzatore. L'Agenzia fornirà la dichiarazione IRAP ai fini del calcolo dell'imposta.

RISPOSTA n.14

Si conferma quanto affermato.

QUESITO n.15

Relativamente all'art. 8 c. 3 dello SCHEMA ACCORDO QUADRO, si osserva che l'Agenzia potrà fornire 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 al fine di accertare la regolarità dell'inquadramento, della retribuzione e della contribuzione versata.

RISPOSTA n.15

Per accertare la regolarità dell'inquadramento, della retribuzione e della contribuzione versata AGECE necessita di copia delle buste paga con oscurati i dati sensibili nel rispetto della normativa sulla privacy.



QUESITO n.16

Relativamente all'art. 17 dello SCHEMA ACCORDO QUADRO si chiede che le eventuali penali non siano compensate/decurtate dalla parte di fattura costituente il rimborso del costo del lavoro (art.33 c.2 Dlgs 81/15).

RISPOSTA n.16

Come descritto nello Schema di Accordo Quadro all'art. 17, AGECE potrà rivalersi mediante trattenuta sugli eventuali crediti dell'Agenzia oppure sulla cauzione definitiva, da reintegrare immediatamente.

QUESITO n.17

Relativamente agli artt. 18-19 dello SCHEMA ACCORDO QUADRO, stante l'indiscussa facoltà di recesso, si osserva e si chiede conferma del fatto che non potendo sottoporre il Contratto di lavoro a condizione risolutiva, nel caso in cui si verifichi l'ipotesi di recesso/risoluzione per cause non imputabili all'Agenzia o al lavoratore, l'utilizzatore dovrà comunque rimborsare il costo del lavoro sostenuto dall'Agenzia ex art 33 c. 2 D. Lgs. 81/15 fino alla naturale scadenza del contratto di prestazione.

RISPOSTA n.17

Si rinvia alla risposta al quesito n. 13, in quanto si conferma che AGECE corrisponderà solo quanto effettivamente prestato dal lavoratore somministrato.

QUESITO n.18

Relativamente all'art. 19 dello SCHEMA ACCORDO QUADRO si segnala che viene citato il comma 27 dell'art.4, che non è invece previsto.

RISPOSTA n.18

Nello Schema di Accordo quadro, laddove all'art. 4, comma 7 ed all'art. 19, comma 7, lett. h) si fa riferimento al "punto 27" deve intendersi come n° 24.

QUESITO n.19

Si chiede di rivedere l'art. 24 dello SCHEMA ACCORDO QUADRO nella parte in cui prevede che l'Agenzia potrà rispondere solo per violazioni e danni accertati e ad essa esclusivamente imputabili e non potrà operare alcuna manleva.

RISPOSTA n.19

Come previsto nell'articolo sopra menzionato, si conferma che "l'Agenzia manleverà e terrà indenne integralmente AGECE in relazione a qualsivoglia danno cagionato da propri dipendenti" somministrati presso AGECE.



QUESITO n.20

Si chiede di rivedere l'art. 27 dello SCHEMA ACCORDO QUADRO.

RISPOSTA n.20

Trattandosi di domanda formulata in modo generico, non è possibile riscontrare compiutamente.

QUESITO n. 21

Si chiede a quanto ammontano le spese contrattuali.

RISPOSTA n. 21

Per spese contrattuali si intendono i costi relativi alle marche da bollo virtuali richieste in base al numero di pagine che compongono lo Schema di Accordo Quadro stimabili in 96/100 euro.

QUESITO n.22

In merito agli Art. 2 del Capitolato tecnico, si pone a base d'asta l'importo di € 4.000.000,00 per 48 mesi più un ulteriore possibile proroga di 12 mesi. Per poter validamente formulare l'offerta è necessario conoscere come Codesta Spettabile Stazione Appaltante sia addivenuta a determinare l'importo e il conseguente moltiplicatore unico compreso da 1,55 a 1,75; in particolare si necessita di conoscere: il numero delle risorse considerate, per ogni risorsa il livello d'inquadramento, il monte ore e la mansione prevista, la determinazione del singolo costo del lavoro. Date le variabili delle voci che lo compongono, costituisce la base per la formulazione dell'offerta e, diversamente, risulterebbero presentate solo sulla base di moltiplicatore non confrontabili.

RISPOSTA n.22

Si rinvia all'art. 1 e 7 del Capitolato Tecnico per quanto attiene a dettagli quali livelli d'inquadramento, mansioni ed altro.

Per quanto riguarda la durata dell'accordo quadro, si rinvia all'art. 3 del Capitolato Tecnico, ove viene correttamente indicato che sarà pari a 4 anni o meno nel caso in cui venga raggiunto l'importo anticipatamente.

QUESITO n.23

In riferimento all'art. 17 del Disciplinare di gara, si fa espressa menzione al fatto che ogni tipo di assenza dei lavoratori (ad es. per malattia e infortunio, congedi, permessi o congedi straordinari) sia da ricomprendersi nel margine d'agenzia. Considerando il moltiplicatore massimo non superabile del 1,75 e la mancanza di un indice percentuale di assenteismo, l'aggio di agenzia risulta assolutamente aleatorio profilando il rischio di una base d'asta incapiente. Si chiede, pertanto, di escludere l'assenteismo dal margine d'intermediazione e, considerando lo stesso come mero costo, di poterlo fatturare separatamente al verificarsi dell'evento.



RISPOSTA n.23

Si conferma che verranno corrisposte le sole ore effettivamente lavorate, tutto il resto è ricompreso nel Moltiplicatore Unico.

QUESITO n.24

In merito all'art. 7 del Capitolato Speciale di gara e alle risposte ai quesiti 4, si ribadisce la necessità di identificare il numero di lavoratori in somministrazione previsti per il CCNL Gas e Acqua che prevedono un contratto full time e, per il CCNL Enti Locali, che prevedono un contratto full time con una pausa di almeno 20 minuti e che non siano impiegati per il servizio di refezione scolastica. Invero, il Fornitore verrebbe gravato di un'alea eccessiva che escluderebbe la corretta identificazione del margine di guadagno che, in costanza di rapporto, potrebbe addirittura azzerarsi data l'impossibilità di quantificare la spesa per i buoni pasto da €7,00 più i contributi previsti. Pertanto, si chiede di escludere l'onere dei buoni pasto dal margine d'intermediazione e, considerando lo stesso come mero costo, di poterlo fatturare separatamente al verificarsi dell'evento.

RISPOSTA n.24

Il numero di lavoratori in somministrazione previsti per il CCNL Gas Acqua che prevedono un contratto full time e, per il CCNL Funzioni Locali, che prevedono un contratto full time con una pausa di almeno 20 minuti e che non siano impiegati per il servizio di refezione scolastica non è un dato prevedibile, in quanto dipende dalle improvvise esigenze.

Si conferma che l'onere dei buoni pasto è ricompreso nel Moltiplicatore Unico.

QUESITO n.25

In merito all'Art. 2 del Capitolato di gara, si fa riferimento alle PAT e tassi INAIL attualmente utilizzati per le rispettive mansioni. Dal sito INAIL, al Vostro codice fiscale risultano attive per l'anno 2020 le seguenti PAT e tassi INAIL: a. PAT 93106644 Voce 320 Tasso 23 b. PAT 430993309 Voce 722 Tasso 5 c. PAT 43093309 Voce 723 Tasso 9,48 d. PAT 43102835 Voce 721 Tasso 14,04 e. PAT 09017744 Voce 200 Tasso 12,02 f. PAT 09017744 Voce 110 Tasso 7,89 g. PAT 09017744 Voce 722 Tasso 5 h. PAT 09017744 Voce 2100 Tasso 12,73. Evidenziando che tutti i tassi indicati risultano più alti di quelli inseriti nel capitolato, si chiede di correggere i tassi INAIL inserendo quelli in vigore per l'anno 2020 e specificare i livelli del CCNL associati ad ogni tasso. Si evidenzia inoltre che, dal momento che la contribuzione INAIL è ricompresa nel moltiplicatore di gara, la mancata rettifica dei tassi finirebbe per erodere il margine di agenzia cagionando un'offerta non rispondente a parametri di congruità.

RISPOSTA n.25

I tassi evidenziati all'art. 2 del Capitolato di gara sono quelli effettivamente applicati dall'Azienda per l'anno 2020, mentre quelli dai voi indicati si riferiscono al tasso medio di tariffa.

QUESITO n.26

L'art. 17 del disciplinare di gara precisa che tra gli elementi compresi nel moltiplicatore di gara dovranno essere annoverati i seguenti elementi:

"b) verifica documentale della presenza dei requisiti specifici necessari per l'avvio alla mansione richiesta e della formazione in conformità a quanto disposto dal D.Lgs 81/2008 all'art. 37 comma 1 (formazione generale) e comma 3 (formazione su rischi specifici), nonché agli Accordi Stato Regioni di cui al Repertorio atti n. 221/CSR del 21 dicembre 2011;

c) attività di formazione in conformità a quanto disposto dal D.Lgs 81/2008 all'art. 37 comma 1 (formazione generale) e comma 3 (formazione su rischi specifici), nonché agli Accordi Stato Regioni di cui al Repertorio atti n. 221/CSR del 21 dicembre 2011, nonché di formazione od altra attività formativa che si rendesse necessaria per l'avvio alla mansione richiesta;"

Inoltre, all' art. 6 Capitolato tecnico e all'art.7, c.7 Schema di contratto, si aggiunge quanto segue "Il personale somministrato dovrà essere già istruito e formato, a cura dell'Aggiudicatario, in relazione alle competenze richieste e ai rischi generici e specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, garantendo uno standard qualitativo e quantitativo di attività conforme a quanto richiesto da AGECE".

Preme fare un po' di chiarezza sulla materia.

L'art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 81/2015 dispone che "il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore".

Gli "altri obblighi" a carico dell'utilizzatore vanno quindi individuati, per difetto, escludendo dagli stessi l'informazione generale sui rischi e l'addestramento e formazione all'uso delle attrezzature.

L'Accordo Stato Regioni 2011, da voi richiamato, stabiliva che la formazione dei lavoratori in caso di somministrazione di lavoro, poteva essere effettuata nel rispetto delle disposizioni, ove esistenti, del contratto collettivo applicabile nel caso di specie o secondo le modalità concordate tra il somministratore e l'utilizzatore. In particolare, essi possono concordare che la formazione generale fosse a carico del somministratore e quella specifica di settore a carico dell'utilizzatore. In difetto di accordi di cui al precedente periodo, la formazione dei lavoratori avrebbe dovuto essere effettuata dal somministratore unicamente con riferimento alle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale i lavoratori sarebbero stati assunti, sempre che il contratto di somministrazione non ponesse tale obbligo a carico dell'utilizzatore. Ogni altro obbligo formativo sarebbe stato a carico dell'utilizzatore. L'accordo, quindi prevedeva l'ulteriore possibilità di concordare che la formazione generale fosse erogata dal somministratore e quella specifica dall'utilizzatore.

Tale distinzione, tuttavia, non è mai stata contemplata nelle disposizioni di legge (né nella normativa antecedente il 2011 né nel D. Lgs. n. 81/2015).

Al fine di eliminare il rimando all'ambigua distribuzione tra formazione generale e specifica, peraltro non suffragata da alcun riferimento normativo, il nuovo Accordo Stato Regioni del 7.07.2016 ha sostituito la nota del paragrafo 8 dell'accordo 21 dicembre 2011 riportando i contenuti del comma 4, art. 35, D. Lgs. n. 81/2015, secondo cui in caso di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 35, comma 4 del D. Lgs. 81/2015 "il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro

necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore”.

Ciò detto, al somministratore compete l'informazione (e non la formazione) sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e la formazione e addestramento all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale i lavoratori vengono assunti. Ulteriormente, la norma stabilisce che il contratto di somministrazione possa prevedere che tali adempimenti siano adempiuti dall'utilizzatore. A rigore di quanto affermato, la legge pone in capo all'utilizzatore la responsabilità e l'onere di adempiere agli obblighi previsti in tema di salute e sicurezza (formazione, sorveglianza sanitaria, dispositivi di protezione...) tanto per i dipendenti diretti quanto per i lavoratori somministrati (art. 34 del D. Lgs. 81/2015 comma 3 “Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro” comma 4 “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”).

Detti obblighi si sostanziano in formazione, sorveglianza sanitaria, dispositivi di protezione e tutto quanto ruota alla sicurezza del lavoratore. Non di meno nella somministrazione di lavoro, diversamente dall'appalto, l'agenzia non conosce i rischi e le problematiche specifiche legate alla sicurezza dell'utilizzatore atteso che la sua fornitura ha esclusivamente ad oggetto i lavoratori temporanei.

Alla luce di quanto esposto, la previsione di cui agli atti di gara non possono non ritenersi illegittime. Si chiede pertanto la riformulazione corretta degli stessi con l'imputazione degli oneri in tema di salute e sicurezza in capo all'utilizzatore. Resta inteso che tramite l'impiego dei fondi Formatemp detta formazione può essere finanziata senza costi a carico di Agec, comportando a carico dell'agenzia un'obbligazione di tipo economico senza però spostare il ruolo di Agec in termini di responsabilità della materia.

Inoltre, si chiede di stralciare l'obbligo in capo all'agenzia di farsi carico delle visite mediche in fase pre-assuntiva (art.17 punto d del disciplinare di gara valutazioni medico sanitarie di idoneità alla mansione richiesta), invero detto onere non può essere attribuito all'Agenzia per due motivi:

1. In fase pre-assuntiva, non esiste alcun rapporto di lavoro tra il candidato e la società di somministrazione;
2. Come già precisato, la stessa società non conosce i rischi e le problematiche specifiche legate alla sicurezza dell'utilizzatore atteso che la sua fornitura ha esclusivamente ad oggetto i lavoratori temporanei.

RISPOSTA n.26

All'art. 35 comma 4 del D. Lgs. 81/15 si afferma che “*il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto da utilizzatore*” e che sia il somministratore ad essere obbligato ad informare i lavoratori sui rischi relativi la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive.

L'addestramento relativo al corretto utilizzo degli strumenti messi a disposizione da AGECE per lo svolgimento della mansione sarà in carico ad AGECE.

Si conferma che la sorveglianza sanitaria, compresa la visita preventiva, è in carico ad AGECE.



QUESITO n.27

Art.15, c.2 dello Schema di Contratto: in relazione “all’Agenzia contraente assume l’onere di tenere indenne e, nel caso, risarcire AGECE per ogni eventuale pregiudizio e/o danno che dovesse subire a seguito di qualsiasi azione e/o pretesa proposta o avanzata nei suoi confronti da parte di terzi per infortuni o danni arrecati a persone e/o cose in relazione allo svolgimento dei Servizi.”

Si chiede di precisare che detta richiesta debba riguardare unicamente condotte poste in essere da personale di staff dell’agenzia e non anche dai lavoratori somministrati. Invero, ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs 81/2015 e s.m.i. i lavoratori somministrati svolgono la propria attività nell’interesse e sotto la direzione e il controllo dell’utilizzatore nondimeno l’art.35 comma 7 del D. Lgs 81/2015 e s.m.i. puntualizza che l’utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

Si chiede, inoltre, di limitare la portata di tale responsabilità ossia che le azioni di richiesta di risarcimento dei danni non potranno riguardare danni indiretti o perdite di profitto e, comunque, non potranno eccedere (singolarmente o congiuntamente considerate) il valore del corrispettivo previsto a favore dell’agenzia.

RISPOSTA n.27

Per legge e secondo l’interpretazione della Corte di Cassazione il principio è che per i danni arrecati a terzi o anche all’utilizzatore dal lavoratore somministrato, essendo sotto le direttive e controllo dell’utilizzatore (Agec), risponde l’utilizzatore, tuttavia una diversa distribuzione delle responsabilità, conferma la Corte, è rimessa eventualmente all’autonomia contrattuale delle parti del contratto di somministrazione, pertanto è facoltà delle parti, ai sensi della pronuncia della sez. lavoro. con ordinanza 31889 del 2019, regolare pattiziamente, nei modi e termini di cui sopra, una diversa distribuzione di responsabilità.

QUESITO n.28

Relativamente all’art. 19 Schema di contratto, sulla Risoluzione del contratto (stante il mancato rispetto degli obblighi contenuti nel predetto articolo) si chiede di precisare che i singoli contratti di somministrazione attivati in costanza dell’Accordo Quadro arrivino a loro naturale scadenza e siano onorati dalla stazione Appaltante. Quest’ultimi, infatti, non potranno risolversi, una volta stipulati, se non per causa (disciplinare o dimissioni) imputabile al lavoratore.

RISPOSTA n.28

AGEC corrisponderà all’Agenzia Aggiudicataria unicamente la tariffa per le ore effettivamente prestate, non oltre, qualora l’Agenzia non provveda a sostituire la risorsa tempestivamente per il tempo concordato di somministrazione.

Di contro, nel caso in cui la risorsa venga prontamente sostituita dall’Agenzia e siano rispettati i tempi pattuiti, AGECE corrisponderà la tariffa per quanto effettivamente prestato dalla sola nuova risorsa.

QUESITO n.29

Relativamente al requisito di capacità tecnica e finanziaria di cui all’ art. 7.2 lett. d) del disciplinare di gara, si chiede conferma che nell’elenco di servizi analoghi in favore di PPAA svolti negli ultimi tre



anni, anteriormente alla data di pubblicazione del bando, da indicare nel DGUE si possano riportare esclusivamente i fatturati relativi agli anni solari/esercizi finanziari 2018-2019 ricompresi nel periodo richiesto ed idonei comunque a soddisfare il requisito in questione. Ciò si spiega in quanto i fatturati relativi ad un anno solare/esercizio finanziario sono comprovabili ed attestabili da certificazioni.

RISPOSTA n.29

Trattandosi di requisito di “**capacità tecnica**” è richiesta l’esecuzione di servizi analoghi – positivamente e senza contenzioso alcuno – negli ultimi tre anni **dal 01/10/2017 al 30/09/2020**, periodo questo non da intendersi necessariamente collegato alle annualità di esercizi finanziari.

Si ricorda che, infatti, che la comprova dei requisiti è fornita secondo le disposizioni di cui all’art. 86 e all’allegato XVII, parte II, del Codice, mediante una delle seguenti modalità:

- originale o copia conforme dei certificati rilasciati dall’amministrazione/ente contraente/committente privato, con l’indicazione dell’oggetto, dell’importo e del periodo di esecuzione.

QUESITO n.30

Con riferimento alla "relazione tecnica dei servizi offerti", si chiede conferma che l'indice e la copertina non rientrino nel numero di pagine massimo consentito (10 facciate).

RISPOSTA n.30

L'indice e la copertina della “relazione tecnica dei servizi offerti” non vengono considerate nel numero di pagine massimo consentito (10 facciate).

QUESITO n.31

Con riferimento all'art. 2 del Capitolato di gara nella parte in cui si prevede che "AGEC ha la facoltà di chiedere la sostituzione anche in caso di reiterate assenze a qualunque titolo, che superino complessivamente le otto giornate lavorative nell'arco di un mese. Nel caso di interruzione dell'utilizzo, da parte di AGECE, per mancato superamento della prova o per giusta causa, il Lavoratore sostituito non potrà essere in seguito nuovamente avviato dall'Agenzia Aggiudicataria salvo espresso consenso di AGECE. Nei casi sopra descritti di interruzione anticipata della prestazione l'Agenzia avrà il diritto di ottenere il pagamento del corrispettivo spettante solo per le ore di lavoro effettivamente rese sino alla interruzione. La reiterata mancata sostituzione del personale assente, o reiterate interruzioni delle prestazioni, saranno motivo di risoluzione contrattuale", si precisa che, salvo le ipotesi di mancato superamento del periodo di prova e giusta causa di recesso, l'eventuale sostituzione non potrà comportare l'automatica risoluzione del contratto e non solleverà l'Amministrazione Aggiudicatrice dall'obbligo di rimborsare al contraente aggiudicatario quanto sostenuto per il singolo contratto di prestazione di lavoro in essere e fino alla naturale scadenza, in quanto dovute per legge e per contratto collettivo applicato (art. 33, comma 2 d. lgs. 81/15 art. 45 CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro). Si chiede a Codesta Spett.le Amministrazione di confermare quanto sopra anche con riferimento alle previsioni di cui agli artt. 18 e 19 dello schema di accordo quadro.



RISPOSTA n.31

Come descritto nel Capitolato Tecnico, si conferma che AGECE, nel caso di interruzione o sospensione della prestazione del lavoratore somministrato (assente ingiustificato o per malattia, infortunio, gravidanza, inidoneità anche sopravvenuta o per mancato superamento del periodo di prova o per giusta causa), corrisponderà all'Agenzia Aggudicataria unicamente la tariffa per le ore effettivamente prestate sino all'interruzione stessa, non oltre, qualora l'Agenzia non provveda a sostituirlo tempestivamente per il tempo concordato di somministrazione.

Di contro, nel caso in cui la risorsa venga prontamente sostituita dall'Agenzia e siano rispettati i tempi pattuiti, AGECE corrisponderà la tariffa per quanto effettivamente prestatato dalla sola nuova risorsa.

QUESITO n.32

Relativamente all'art. 2 del Capitolato: "AGECE corrisponderà all'Agenzia unicamente la tariffa per le ore effettivamente prestate da parte dei singoli lavoratori, rimanendo a carico esclusivo dell'Agenzia ogni assenza a qualsiasi titolo effettuata da parte dei lavoratori medesimi" si chiede di confermare che conformemente alla previsione di cui all'art. 33, comma 2 d. lgs. 81/15 rimborserà al somministratore tutti gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori, anche nei casi di eventi di assenza.

RISPOSTA n.32

Si conferma che verranno corrisposte le sole ore effettivamente lavorate, tutto il resto è ricompreso nel Moltiplicatore Unico.

QUESITO n.33

Disciplinare art. 17: "valutazione medico sanitaria di idoneità alla mansione richiesta": la verifica dell'idoneità fisica rientra in una unitaria attribuzione di oneri, tutti a carico del medesimo medico competente dell'utilizzatore, riconducibili alla generale "sorveglianza sanitaria" di cui all'art. 41 D.Lgs. 81/08 che 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. 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". Dal combinato disposto del citato art. 35 comma 4 D.lgs.81/2015 ss.m.i. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.m.i. 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 n.33

Si conferma che la sorveglianza sanitaria è in carico ad AGECE.

QUESITO n.34

Si chiede conferma del fatto che, stante l'indiscussa facoltà di recesso, non potendo sottoporre il Contratto di lavoro a condizione risolutiva, nel caso in cui si verifichi l'ipotesi di recesso/risoluzione per cause non imputabili all'Agenzia o al lavoratore, l'utilizzatore dovrà comunque rimborsare il costo 6 del lavoro sostenuto dall'Agenzia ex art 33 c. 2 D. Lgs. 81/15 fino alla naturale scadenza del contratto di prestazione.

RISPOSTA n.34

Si rinvia alla risposta al quesito n. 31, confermando che AGECE corrisponderà solo quanto effettivamente prestato dal lavoratore somministrato.

QUESITO n.35

Contratto Quadro – Art. 17: Si chiede che le eventuali penali non vengano compensate/decurtate dalla parte di fattura costituente il rimborso del costo del lavoro.

RISPOSTA n.35

Come descritto nello Schema di Accordo Quadro all'art. 17, AGECE potrà rivalersi mediante trattenuta sugli eventuali crediti dell'Agenzia oppure sulla cauzione definitiva, da reintegrare immediatamente.

QUESITO n.36

Contratto quadro – Art. 24: si chiede di rivedere la parte in cui Agec chiede all'Agenzia di essere manlevata e tenuta indenne per i danni cagionati dai propri operatori visto che i lavoratori somministrati svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo di Agec (Art. 30 Dlgs 81/15).

RISPOSTA n.36

Come previsto nell'art. sopra menzionato, si conferma che "l'Agenzia manleverà e terrà indenne integralmente AGECE in relazione a qualsivoglia danno cagionato da propri dipendenti" somministrati presso AGECE.
