



CITTÀ DI TERAMO

AREA 1

ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA RISORSE
UMANE

APPALTI E SERVIZI
GESTIONE INTEGRATA DEL SISTEMA

“COMUNITA' EDUCANTE”

AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO SOMMINISTRAZIONE LAVORO TEMPORANEO PRESSO GLI ASILI NIDO COMUNALI DELLA CITTA' DI TERAMO.

FAQ N. 15

QUESITO

Si chiedono i seguenti chiarimenti:

- In ordine alla previsione di cui all'art. 10 del CAPITOLATO DI GARA, si chiede di puntualizzare che la sostituzione di una risorsa e la risoluzione del contratto di lavoro potrà aver luogo solo a seguito di un procedimento disciplinare con licenziamento per giusta causa.
- In relazione all'art. 17 del CAPITOLATO DI GARA nel caso di recesso da parte del Comune di Teramo si evidenzia che l'ente dovrà corrispondere all'agenzia le 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'art. 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 stipulanti il presente CCNL, presso la medesima APL.
- Per quanto attiene l'obbligo in capo all'agenzia di provvedere alla formazione generale sulla sicurezza si chiede conferma che l'adempimento indicato afferisca ad un onere di carattere economico/commerciale per cui l'agenzia si impegna a proprie spese e tramite l'impiego di fondi Formatemp all'erogazione dei corsi di formazione generale restando le responsabilità di detto adempimento in capo all'Azienda. Ed infatti nel servizio di somministrazione lavoro tutta la materia dell'igiene e sicurezza è in capo all'impresa utilizzatrice. La formazione base, stante quanto disposto dal D.lgs. n. 81/2015 e dal D.lgs. n. 81/2008 è un onere posto in capo all'utilizzatore. Dal combinato disposto dei dettati normativi richiamati si evince, infatti, che: “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, comma 3 d.lgs. n. 81/2015) *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* (art. 35, comma 4, d.lgs. n. 81/2015).” Per dette ragioni si rileva come l'obbligo in capo all'agenzia di farsi carico delle visite mediche debba,

diversamente, essere osservato e garantito dal committente.

- In relazione al Risarcimento danni previsto in diversi articoli del capitolato di gara, l'agenzia è chiamata a rispondere dei danni arrecati al committente. Si chiede, quindi, 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*" e il già richiamato art. 30 del D.Lgs. 81/2015 relativo il potere direttivo e di controllo in capo all'utilizzatore. Si invita, inoltre, a puntualizzare che le stesse richieste risarcitorie 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

1) L'Art. 10 del capitolato così recita:

Art. 10 - Sostituzione dei prestatori di lavoro per inadeguatezza e negligenza

1. Il comportamento tenuto durante l'attività lavorativa dai dipendenti dell'agenzia deve essere consono alla funzione esercitata, nonché al rapporto con i minori e alle caratteristiche del servizio asilo nido.

2. Nel caso in cui le prestazioni non fossero adeguate a quanto richiesto, oppure nel caso di mancanze nei doveri di servizio di particolare gravità o a seguito del ripetersi di richiami nei confronti di dipendenti dell'Agenzia, il Responsabile del procedimento può chiedere, con nota motivata, che il personale contestato venga sostituito, con oneri tutti a carico dell'Agenzia, entro e non oltre il termine indicato nella nota medesima, pena l'applicazione delle penali di cui al successivo art. 14.

3. Danno comunque luogo all'allontanamento immediato dal servizio il presentarsi al lavoro in evidente stato di alterazione psicofisica, l'inosservanza di norme regolamentari che possono arrecare danno alle persone e arrecare danno a cose o persone con dolo o colpa grave. In questo caso il lavoratore somministrato deve comunque essere tempestivamente sostituito dall'Agenzia, con oneri tutti a proprio carico, entro e non oltre il termine ivi indicato, pena l'applicazione delle penali di cui al successivo art. 14.

Si conferma quanto ivi previsto.

2) Per quanto riguarda il lavoratore, in aderenza a quanto previsto dall'art. 45 del CCNL del lavoro, nel caso in cui la missione si interrompa prima della scadenza del contratto a tempo determinato prefissata per cause diverse da mancato superamento del periodo di prova o da sopravvenienza di giusta causa di recesso, saranno fatti salvi gli impegni assunti con i lavoratori somministrati fino alla scadenza dei singoli contratti di lavoro salvo quanto previsto dallo stesso articolo, ovvero: "... l'ApL può sottoporre al lavoratore le seguenti ipotesi:

a) 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 stipulanti il presente CCNL, presso la medesima ApL;

b) partecipare a interventi formativi nell'ambito di progetti aziendali in ambito territoriale, come definito dall'articolo 11."

I costi di cui sopra saranno sostenuti dal soggetto cui è imputabile il recesso/risoluzione ai sensi di quanto previsto nel capitolato e/o nel Codice Civile.

3) Gli oneri per la sicurezza previsti nel D.Lgs. 81/2015 e nel D.Lgs. 81/2006 rimangono comunque in carico all'utilizzatore che ritiene, con il Capitolato, di esternalizzare al soggetto che si aggiudicherà la fornitura, l'obbligo di sorveglianza sanitaria, comprese le visite mediche e pre-assuntive, ricomprendendone le spese nell'importo a base d'asta.

Rimane in carico all'Ente la fornitura dei DPI.

4) Si conferma quanto previsto dall'art. 35, comma 7, del D.Lgs.81/2015