

RISPOSTE QUESITI 02 LUGLIO 2024

QUESITO 1

In ordine alla produzione del certificato penale del casellario giudiziale, si rappresenta che L'Apl non è legittimata a richiedere ai somministrati il casellario giudiziale e il certificato dei carichi pendenti, nemmeno in presenza dello svolgimento di una prestazione lavorativa presso una Pubblica Amministrazione. APL e committente agiscono in qualità di titolari autonomi del trattamento dati. Pertanto, il committente è tenuto a trattare i somministrati (dei quali è datore di lavoro sostanziale) al pari dei dipendenti diretti. Si precisa, inoltre, che le informazioni contenute all'interno del casellario giudiziale, qualora previste da obblighi di legge, dovranno richieste direttamente dall'utilizzatore, che ne ha concreto interesse, ai lavoratori somministrati. Si rammenta che le verifiche sui dati relativi a condanne penali e/o carichi pendenti (anche la semplice dichiarazione dell'assenza degli stessi) ricadono sotto quanto previsto dagli art.li 10 GDPR e 2-octies D.Lgs. 196/2003 (come novellato dal D.Lgs. 101/2018) e possono essere effettuate esclusivamente sotto il controllo della Autorità Pubblica o a fronte di un obbligo di legge.

RISPOSTA 1

Nel rispetto della normativa comunitaria da voi citata, le verifiche sui dati relativi a condanne penali e/o carichi pendenti possono essere effettuate esclusivamente a fronte di un obbligo di legge, come è quello previsto dal citato d.lgs. n.39/14.

Ai sensi della circolare del Ministero del Lavoro dell'11 aprile 2014, alla verifica del rispetto di quanto previsto dal dlgs 39/14 provvedono *le agenzie di somministrazione qualora dal contratto di fornitura risulti evidente l'impiego del lavoratore nelle attività in questione [di contatto diretto e regolare con minori]*.

QUESITO 2

Art. 2 Punto 4

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:

- i Garantire all'Agenzia l'accesso ai luoghi di lavoro in cui i lavoratori somministrati presteranno la loro attività lavorativa;
- ii Permettere all'Agenzia l'utilizzo delle attrezzature per le quali è previsto l'addestramento;
- iii Mettere a disposizione a titolo gratuito personale esperto nell'utilizzo i 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;
- iv 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 2

L'Amministrazione, come indicato dall'articolo 5 del capitolato, osserverà nei confronti del prestatore di lavoro tutti gli obblighi di prevenzione, protezione, informazione e formazione, connessi alla specifica attività lavorativa, presso le proprie strutture, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, nonché nel rispetto del documento di valutazione dei rischi riferito ai luoghi di lavoro e alle mansioni lavorative svolte. Esclusivamente ai fini dell'applicazione della normativa in materia di igiene, sicurezza, prevenzione e protezione sul luogo di lavoro, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, i lavoratori somministrati sono equiparati ai dipendenti dell'Amministrazione, per cui l'aggiudicatario dovrà garantire solo l'informazione e la formazione in materia di sicurezza con riferimento al solo "modulo generale".

Non sono previsti costi per i DPI. In caso di necessità, saranno messi a disposizione dalla stazione appaltante.

QUESITO 3

Punto 9-10. Si puntualizza che nel servizio di somministrazione lavoro tutta la materia dell'igiene e sicurezza è in capo all'impresa utilizzatrice. 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)." Gli oneri, in tema di salute e sicurezza, posti inderogabilmente in capo all'utilizzatore sono:

- Sorveglianza sanitaria
- Formazione: Specifica
- Fornitura dei DPI, Redazione del DVR, nomina medico competente, DUVRI se necessario presso locali terzi.

Sulla scorta di quanto indicato, si invita a rettificare.

RISPOSTA 3

L'Amministrazione, come indicato dall'articolo 5 del capitolato, osserverà nei confronti del prestatore di lavoro tutti gli obblighi di prevenzione, protezione, informazione e formazione, connessi alla specifica attività lavorativa, presso le proprie strutture, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, nonché nel rispetto del documento di valutazione dei rischi riferito ai luoghi di lavoro e alle mansioni lavorative svolte. Esclusivamente ai fini dell'applicazione della normativa in materia di igiene, sicurezza, prevenzione e protezione sul luogo di lavoro, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, i lavoratori somministrati sono equiparati ai dipendenti dell'Amministrazione, per cui l'aggiudicatario dovrà garantire solo l'informazione e la formazione in materia di sicurezza con riferimento al solo "modulo generale".

Si precisa, inoltre, che oggetto del procedimento è un appalto di servizi che ha come oggetto prevalente il servizio di somministrazione di personale, ma include anche servizi accessori come descritti dall'art. 2 del Capitolato, quali, ad esempio, la predisposizione di una long list di idonei, oltre alla sorveglianza sanitaria.

Tali costi andranno imputati in quota parte su ciascuna ora di messa a disposizione di personale, sulla base di quantificazione che dovrà essere fatta dall'operatore economico in sede di offerta in considerazione del proprio piano di gestione del personale.

QUESITO 4

Punto. 11-12-13.

Ai sensi dell'art. 30 del D Lgs 81.2015 il potere direttivo e di controllo in capo all'utilizzatore, inoltre la sostituzione di una risorsa e la risoluzione del contratto di lavoro potrà aver luogo solo per mancato superamento del periodo di prova o a seguito di un procedimento disciplinare con licenziamento per giusta causa. Si invita a rettificare.

RISPOSTA 4

Si conferma quanto da voi indicato. Si conferma, comunque, quanto indicato all'articolo 2 comma 11 del capitolato, per cui l'agenzia *provvede, nel caso in cui le conoscenze professionali, le prestazioni ed i comportamenti dei lavoratori in regime di somministrazione non fossero, sulla base di accertate e circostanziate risultanze, adeguate a quanto richiesto, alla sostituzione del lavoratore*, in quanto le condotte indicate possono astrattamente riferirsi all'art. 30 da voi citato.

Si richiama, inoltre, l'art 33 del CCNL di riferimento, secondo il quale durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto in qualsiasi momento, senza preavviso né relativa indennità sostitutiva. In caso di dimissioni o licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, al lavoratore/trice spetta la retribuzione per le ore lavorate.

QUESITO 5

art. 8 capitolato. Si invita a riformulare il contenuto secondo quanto previsto dalla disciplina sulla somministrazione di lavoro.

RISPOSTA 5

Si rinvia alle risposte date per gli altri quesiti.

QUESITO 6

Art. 10 capitolato. Si chiede di puntualizzare che la comminazione delle penali, preceduta da regolare contraddittorio tra le parti, avverrà mediante apposita nota di debito e non attraverso la compensazione dei corrispettivi dovuti all'agenzia. Si invita a specificare che, al di fuori dei casi di dolo o colpa grave, le pretese 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 6

Come previsto dall'articolo 10 del capitolato, in caso di applicazione di eventuali penali, si procederà tramite l'emissione di relativa nota di debito pari all'entità della penale.

QUESITO 7

Art. 18 capitolato. Si invita a confermare che le parti opereranno in qualità di autonomi dei dati rispettivamente trattati.

RISPOSTA 7

L'articolo 18 del capitolato rappresenta l'informativa relativa al trattamento dei dati nell'ambito della procedura di affidamento.

La disciplina del trattamento dei dati personali nell'ambito dello svolgimento dell'appalto è individuata nell'articolo 16 del capitolato che si riporta di seguito.

Il soggetto affidatario è tenuto a mantenere la riservatezza in merito alle informazioni acquisite nell'ambito del servizio, acquisite da qualsiasi fonte.

Il trattamento dei dati acquisiti nello svolgimento del servizio deve avvenire nel rispetto del Reg. UE 679/21016 e D.lgs. 196/2003 solo ed esclusivamente per l'esecuzione del contratto; è vietata la

diffusione e/o ogni qualsiasi uso diverso e/o non strettamente connesso con lo svolgimento del servizio stesso. L'aggiudicatario sarà nominato, con apposito atto della Dirigente del Servizio, responsabile esterno del trattamento dei dati personali del Comune di Firenze.

La Responsabile di Progetto
Simona Boboli