



COMUNITÀ MONTANA CALORE SALERNITANO
ALBANELLA - ALTAVILLA SILENTINA - CAMPORA - CASTEL SAN LORENZO - FELITTO - LAURINO -
MAGLIANO VETERE - MONTEFORTE CILENTO - PIAGGINE - ROCCADASPIDE - SACCO - STIO -
TRENTINARA - VALLE DELL'ANGELO
84069 ROCCADASPIDE (SA) Via Cesine tel. 0828/941000
ufficio.valutazioneincidenza@pec.cmcalore.it
protocollo@pec.cmcalore.it

Sono stati posti alcuni quesiti ai quali, con interpretazione autentica senza modificare gli atti di gara, e al fine di favorire la massima partecipazione degli Operatori Economici, si risponde come di seguito:

DOMANDA :

offerta economica: Si chiede conferma che le ulteriori assenze non previste nel costo del lavoro (permessi, malattia) verranno rimborsate al COSTO poiché rientrano a tutti gli effetti all'interno del costo del lavoro, non possono essere coperte dal margine di agenzia, anche in virtù del diverso regime di tassazione (irap sul costo del lavoro ed iva sul margine). Pertanto in considerazione della revisione di cui all'art. 33, comma 2 D. Lgs. 81/15 in forza del quale l'utilizzatore è tenuto a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori dovranno essere fatturate;

RISPOSTA

Il tutto (permessi, malattie, ecc.) è contenuto nel terzo elemento delle voci retributive. Comunque il costo del lavoro resta a carico dell'utilizzatore ovviamente.

DOMANDA

Art.4.1 cpv3 – Art. 4.2 cpv3 – Art.6.1 cpv2 CAPITOLATO – ART.6 cpv14 – cpv15 SCHEMA CONTRATTO

Posto che il lavoratore, ai sensi dell'art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015 ss.mm.ii è computato nell'organico dell'Utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro e che, ai sensi dell'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/2015 ss.mm.ii, tutti gli obblighi in materia di prevenzione e protezione sono in capo all'utilizzatore, ne deriva che la formazione sui rischi specifici e l'addestramento non possano che essere posti in capo all'azienda utilizzatrice. L'addestramento, inteso come complesso delle attività volte a garantire l'apprendimento da parte dei lavoratori 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 co. 5 D.lgs. 81/08 ss.mm.ii). La ratio della norma è duplice: sotto un primo profilo garantire un addestramento idoneo che, nell'ambito della somministrazione, non può che realizzarsi 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 conferma che solo l'informazione e la formazione in materia di sicurezza con riferimento al solo “modulo generale” sarà posta in capo all'aggiudicatario;

RISPOSTA:

Rif. sub-paragrafo 4.1, capoverso 3 del Capitolato
Rif. sub-paragrafo 4.2, capoverso 3 del Capitolato
Rif. sub-paragrafo 6.1, capoverso 2 del Capitolato
Rif. Art. 6, commi 14 e 15 dello schema di Contratto

Con riferimento ai sub-paragrafi e all'articolo di cui sopra, si precisa:

- a) per personale istruito a cura dell'aggiudicatario, non si intende formazione del personale, ma semplicemente una indicazione precisa (informazioni e istruzioni generali) sul tipo di lavoro da prestare a favore dell'utilizzatore; la formazione e l'addestramento specifico restano a carico dell'utilizzatore come chiarito nel sub-paragrafo 6.2 capoverso 1, secondo trattino, del Capitolato;
- b) solo l'informazione e la formazione in materia generale di sicurezza con riferimento al solo “modulo generale” saranno poste in capo all'aggiudicatario;

DOMANDA

Art.4.1 cpv8 CAPITOLATO

Si segnala che 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

Rif. sub-paragrafo 4.1, capoverso 8 del Capitolato

Con riferimento al sub-paragrafo di cui sopra, si precisa:

Nel capoverso in esame, la copertura dei danni e degli infortuni al lavoratore è quella riferita all'INAIL che trova capienza negli oneri riflessi datoriali. Per i danni a terzi, invece, si applica la normativa richiamata attribuendo all'utilizzatore (S.A.) la responsabilità. In caso di dolo o colpa grave per danni cagionati dal lavoratore viene coinvolto il somministratore.

DOMANDA

Art.4.1 cpv10 – Art.6.1 cpv 10 CAPITOLATO

L'Agenzia potrà fornire, 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

Rif. sub-paragrafo 4.1, capoverso 10 del Capitolato

Rif. sub-paragrafo 6.1, capoverso 10 del Capitolato

Con riferimento ai sub-paragrafi di cui sopra, si precisa:

La documentazione concernente il rispetto degli obblighi finalizzati al pagamento della retribuzione e dei contributi deve essere fornita, in caso di richiesta, nel rispetto della privacy ma con la certezza di quanto effettuato per il singolo dipendente.

DOMANDA

Art.4.2 cpv3 CAPITOLATO

La verifica dell'idoneità è un onere in capo all'utilizzatore e pertanto accertata dal Medico competente dello stesso. Tale verifica è riconducibile alla generale "sorveglianza sanitaria" di cui all'art. 41 D.Lgs. 81/08 ss.mm.ii che, in quanto onere di natura preventiva, ai sensi di legge, grava sull'utilizzatore (art. 35 comma 4 del D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii) e 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 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."

Per quanto sopra, si ribadisce che dal combinato disposto del citato art. 35 comma 4 D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.m.ii. 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; Si chiede conferma;

RISPOSTA

Rif. sub-paragrafo 4.2, capoverso 3 del Capitolato

Con riferimento al sub-paragrafo di cui sopra, si precisa:

Gli accertamenti medici saranno disposti da questa stazione appaltante ivi compresi gli elettrocardiogrammi; tali accertamenti potranno essere effettuati anche nei primi giorni di somministrazione dei lavoratori; in caso di sospensione del lavoratore non idoneo, ma già avviato al lavoro, verranno corrisposte a quest'ultimo le giornate lavorate ponendole a carico di questa S.A.

DOMANDA

Art.5.3 CAPITOLATO

L'interruzione per causa di forza maggiore non dipende dall'agenzia o dal lavoratore pertanto permane in capo a quest'ultimo il diritto alla retribuzione fino al termine del contratto; Il lavoratore somministrato ha diritto a prestare la sua opera sino alla naturale scadenza contrattuale salvo il mancato superamento del periodo di prova o di giusta causa di recesso. Pertanto fuori dalle predette ipotesi, si chiede che vengano portati a termine i contratti di prestazione in essere alla data di recesso, o che in caso di interruzione, venga comunque rimborsato il costo del lavoro ex art 33 c. 2 D. lgs. 81/15;

RISPOSTA

Rif. Sub-paragrafo 5.3

Il pagamento del costo del lavoro viene regolato come per legge e comunque valgono le ragioni di giusta causa per l'interruzione della prestazione

DOMANDA

art.6.1 cpv6CAPITOLATO

Si chiede conferma che, ferma restando l'invariabilità del margine offerto, saranno comunque rispettati gli eventuali adeguamenti della contrattazione collettiva;

RISPOSTA

gli adeguamenti contrattuali saranno riconosciuti come per legge e gli oneri restano a carico del soggetto tenuto a tanto per legge

DOMANDA

Art.6.1 cpv11 CAPITOLATO – Art.5 cpv4 – At.6 cpv14 -cpv15 SCHEMA CONTRATTO

Si precisa che i lavoratori somministrati, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore che non potrà essere sollevato dalle relative responsabilità; lo stesso si obbliga a comunicare all'Agenzia i trattamenti normativi e retributivi in favore dei somministrati, si chiede pertanto conferma che troverà in ogni caso applicazione il principio di responsabilità solidale del fornitore e del committente di cui all'art. 35 c.2 Dlgs 81/15; Si precisa altresì che l'utilizzatore dovrà osservare 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 del D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii), garantendo, ai sensi di legge, "condizioni di base di lavoro e d'occupazione" (art.2 comma a-ter, D.lgs. 276/2003 ss.mm.ii; art.35 comma 1 D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii) equipollenti tra i propri lavoratori diretti e i lavoratori somministrati adibiti alla medesime mansioni; L'Agenzia non potrà operare alcuna manleva per conseguenze derivanti dall'applicazione di normativa e prescrizioni a carico dell'utilizzatore. Si chiede conferma dell'applicazione della normativa;

RISPOSTA

Si conferma l'applicazione della normativa richiamata

DOMANDA

Art.7 CAPITOLATO

Con riferimento all'obbligo dell'aggiudicatario di garantire "la ripetizione di quei servizi oggetto del contratto che, a giudizio della Stazione Appaltante, non risultassero eseguiti a regola d'arte" si ritiene che tale clausola sia eccessivamente onerosa per l'Agenzia considerato che l'utilizzatore (Comunità Montana) ha il potere direttivo e di controllo sul lavoratore. Si chiede lo stralcio;

RISPOSTA

Non si può stralciare quanto richiesto perché con i quesiti e le risposte in un procedimento di gara si opera soltanto una interpretazione degli atti approvati. Si assicura invece che questa Stazione Appaltante interverrà durante il servizio sui somministrati affinché questi ultimi facciano un buon lavoro. In tal senso la clausola in argomento sarà priva di effetti.

DOMANDA

Art.9.1 CAPITOLATO

La normativa in materia di pagamenti della PA impone alle Pubbliche Amministrazioni (che non operino nel settore sanitario) il pagamento entro 30 giorni. Si chiede, pertanto, conferma che il pagamento sarà effettuato entro i 30 giorni dal ricevimento della fattura; 8come da vs art. 10 cpv6 SCHEMA CONTRATTO)

RISPOSTA

Il pagamento delle fatture deve avvenire entro 30 giorni, ma può essere accettato un dilazionamento purché concordato tra le parti e comunque non oltre altri 30 giorni

DOMANDA

Art.9.2 CAPITOLATO

Si chiede a quanto ammontano le spese contrattuali a carico dell'aggiudicatario;

RISPOSTA

Le spese di registrazione e marche da bollo ammontano ad € 320,00

DOMANDA

PREMESSA Punto 6 SCHEMA CONTRATTO – Art. 7 SCHEMA CONTRATTO

Si chiede di ricevere le schede indicanti le ore lavorate entro il 2 del mese successivo al fine di consentire il pagamento dei lavoratori nei termini di legge e nel rispetto delle tempistiche dettate dalla fatturazione elettronica;

RISPOSTA

Saranno consegnate le schede delle ore lavorate entro il 2 del mese successivo.

DOMANDA

Art. 6 cpv10 – ART. 8 SCHEMA CONTRATTO

si chiede conferma che in caso di applicazione delle penali sarà garantito il previo contraddittorio scritto tra le Parti e che il relativo importo non sarà decurtato dalla parte di fattura costituente il rimborso del costo del lavoro.

RISPOSTA

Sarà garantito quanto richiesto