

**Oggetto: CHIARIMENTI IN MERITO ALLA PROCEDURA APERTA PER L’AFFIDAMENTO DEL:**

**SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO RELATIVO A DIVERSE FIGURE PROFESSIONALI CON APPLICAZIONE DEL CRITERIO DELL’OFFERTA ECONOMICAMENTE PIU’ VANTAGGIOSA SULLA BASE DEL MIGLIOR RAPPORTO QUALITA’/PREZZO PERIODO PRESUNTO DAL 01/01/2019 AL 31/12/2020 CON POSSIBILITA’ DI EVENTUALE RINNOVO PER MASSIMO ULTERIORI 12 MESI  
CIG: 76235765EE**

#### **Chiarimento N. 18**

##### **Domanda**

Onde poterne correttamente tener conto in sede di formulazione dell’offerta economica, si chiede di indicare l’ammontare, anche presunto, delle eventuali spese contrattuali.

##### **Risposta**

Le spese contrattuali a carico dell’Aggiudicatario sono quelle relative alla pubblicazione su Gazzetta Ufficiale della Repubblica del bando di gara e dell’avviso esito di gara e alla pubblicazione del bando di gara su n. 2 quotidiani nazionali e n. 2 quotidiani locali; tali spese, a carico dell’aggiudicatario ai sensi dell’art. 216, comma 11, D.Lgs. 50/2016, sono stimate indicativamente in euro €. 5.000,00.

#### **Chiarimento N. 19**

##### **Domanda**

Relativamente all’art. 13 del CSA si chiede alla stazione appaltante di volerne chiarire la portata prescrittiva, precisando se la stessa si rivolga ai dipendenti diretti della Apl impiegati nella gestione della commessa o, piuttosto, al personale somministrato. In quest’ultimo caso, infatti, le previsioni di gara sembrerebbero ricondurre erroneamente l’attività di somministrazione alla disciplina generale in materia di appalto genuino di cui all’art. 1655 del codice civile, ed ignorare del tutto, invece, la particolare e distinta natura contrattuale della somministrazione di lavoro a tempo determinato, dettata dal D.Lgs. 276/2003 oggi D.Lgs. 81/2015 art. 35. L’istituto specifico della somministrazione prevede infatti la stipula di due contratti distinti ma tra loro collegati: il contratto di somministrazione di lavoro, concluso tra somministratore e utilizzatore, e il contratto di lavoro concluso tra somministratore e lavoratore, caratterizzandosi dunque come fattispecie complessa che prevede il necessario coinvolgimento di tre soggetti, il somministratore, l’utilizzatore e il lavoratore. Tale peculiare rapporto trilatero si contraddistingue proprio perché l’attività lavorativa viene svolta da un dipendente dell’impresa somministratrice nell’interesse di un altro soggetto che poi ne utilizza la prestazione per soddisfare le proprie esigenze produttive. Il lavoratore dunque pur essendo assunto e retribuito dall’impresa somministratrice svolge la propria attività sotto la direzione ed il controllo del solo utilizzatore. Di conseguenza per quanto attiene la responsabilità di danni arrecati a terzi dal lavoratore somministrato nell’esercizio delle sue mansioni, intendendosi per terzo qualsiasi soggetto diverso dal lavoratore medesimo, l’art. 26 del summenzionato D.Lgs. 276 oggi art. 35 del Decreto 81 pone espressamente la relativa responsabilità civile in capo al solo utilizzatore in quanto unico soggetto che effettivamente si avvale della prestazione del lavoratore e pertanto quale datore di lavoro sostanziale in deroga alla disciplina di cui all’art. 2043 del c.c. Tutto quanto sopra è stato ulteriormente riconosciuto anche dalla circolare del Dipartimento

della Funzione Pubblica n. 9 del 2007 (articolo 3), la quale, oltre a ribadire tale principio, di conseguenza esclude la possibilità di richiedere la stipula di polizze assicurative in capo alle agenzie di somministrazione. In senso conforme si è poi più volte espressa anche la stessa Autorità di Vigilanza sui contratti pubblici da ultimo nella deliberazione n. 100 del 2012. Tali considerazioni trovano ulteriore conferma nella stessa ratio giuridica sottesa all'istituto della somministrazione di lavoro a termine, esplicitata nell'art. 29 del Decreto previgente, il quale, nel ribadire che si tratta di un istituto giuridico sostanzialmente difforme dal contratto di appalto di cui all'art. 1665 cc, stabilisce espressamente che "...il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'art. 1655 del cc, si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per l'assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa". Occorre infine tenere presente che la stazione appaltante è comunque garantita, rispetto ad eventuali irregolarità o inadempimenti nell'esecuzione del servizio, dalla prestazione, da parte dell'aggiudicatario, della cauzione definitiva, in conformità a quanto previsto dall'art. 103 del D.Lgs. 50/2016.

### **Risposta**

Si conferma quanto già specificato al chiarimento n. 12. Si precisa che l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni. L'art. 13 è riferito ad eventuali danni arrecati dall'Agenzia a terzi.

### **Chiarimento N. 20**

#### **Domanda**

Relativamente all'art. 24 del CSA fermo restando che l'Agenzia aggiudicataria si impegnerà a comunicare quanto prima e il più celermente possibile eventuali scioperi di cui dovesse avere notizia per il tramite delle rappresentanze sindacali, per quanto concerne però la prescritta continuità dei servizi, si sottolinea che la sostituzione di personale in sciopero può integrare gli estremi della condotta antisindacale, sanzionabile, ai sensi della Legge 300 del 1970.

Stante infatti l'indiscussa rilevanza della presente commessa, si ribadisce che la stessa non ha assolutamente ad oggetto la concessione di un servizio di pubblica utilità, che rimane sempre e solo in capo all'ente appaltante, ma il ben diverso istituto della somministrazione di lavoro temporaneo, per cui non si può imporre all'affidatario di eseguire in modo continuo ed ininterrotto la fornitura e di rinunciare fin d'ora a qualsiasi eventuale eccezione anche in considerazione degli impegni gravanti ex lege nei confronti dei lavoratori somministrati.

#### **Risposta**

Si conferma quanto già specificato al chiarimento n. 15. Asp deve garantire servizi socio sanitari e assistenziali. Pertanto in caso di sciopero del personale o di disguidi nel funzionamento del servizio, troverà applicazione la legge n. 146/90 e s.m.i e le norme di garanzia sui servizi pubblici essenziali previsti dal C.C.N.L. di categoria dell'Aggiudicatario.

L'Aggiudicatario dovrà, in accordo con Asp, garantire i servizi minimi essenziali, nel rispetto comunque dei lavoratori di esercitare il legittimo diritto di sciopero.