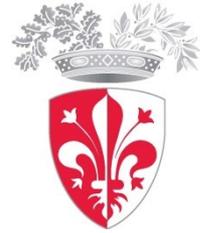




CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE



FAQ RISPOSTE AI QUESITI

Tipologia contratto: accordo quadro, articolo 53, comma 3, del decreto legislativo n. 50 del 2016

Procedura: aperta articoli 3, comma 1, lettera sss), e 60, del decreto legislativo n. 50 del 2016

Criterio: miglior rapporto qualità/prezzo ex art. 95, comma 3, del decreto legislativo n. 50 del 2016

SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO PER LA CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

- 1) in relazione all'art. 17 del Capitolato di gara ci preme chiarire che la somministrazione lavoro è disciplinata dal D.lgs 81/15. L'art. 1559 codice civile richiamato disciplina fattispecie differenti (appalti di servizi). L'appalto, infatti, è un istituto differente dalla somministrazione lavoro sebbene entrambe le forme siano tipiche dei processi di esternalizzazione produttiva. L'appalto a differenza della somministrazione ha per oggetto il compimento di un'opera o la gestione di un servizio, mentre la somministrazione riguarda la prestazione di lavoro. Infatti nel primo caso l'appaltatore ha il compito di far conseguire al committente un'opera o un servizio a fronte di un corrispettivo in denaro. L'appaltatore, per compiere l'opera o il servizio commissionati, deve organizzare i mezzi necessari e assumersi il rischio d'impresa, quindi rispondere del risultato finale davanti al committente, mentre nel secondo caso l'Agenzia per il Lavoro si limita a fornire prestazioni lavorative organizzate dal committente; il somministratore non ha alcun potere direttivo e organizzativo poiché i lavoratori inviati in missione svolgono la prestazione lavorativa sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. (cfr. Circolare n. 5 dell' 11/02/2011 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali). Chiediamo pertanto, il rinvio alla normativa di settore (D.lgs 81/15 e CCNL Agenzie per il lavoro); Ci preme ribadire infatti, in relazione all'art. 14 capitolato, che il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normativa 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 81/15 e art. 22 CCNL Agenzie per il lavoro), pertanto l'utilizzatore è direttamente responsabile del corretto svolgimento delle attività connesse alla sicurezza, igiene e salute durante l'esecuzione dei servizi. L'Agenzia dunque non dovrà designare alcun responsabile della sicurezza (figura richiesta negli appalti).

L'art. 1599 c.c. disciplina il contratto di somministrazione. Gli appalti sono invece disciplinati agli artt. 1655 e seguenti del c.c. Si rinvia alla risposta di cui al precedente analogo quesito.

Ad ogni modo si rappresenta che dell'eventuale presenza/assenza di rischi interferenti sarà data contezza nell'ambito dei singoli Ordinativi di Somministrazione, come chiaramente previsto dalla lex specialis di gara.

- 2) Con riferimento al precedente quesito n. 17 chiediamo cosa intende l'ente per "...nonché alla costante supervisione sul corretto adempimento alle prescrizioni normative sul tema in relazione al personale in forza alla sede operativa che verrà dedicata al servizio,

**nonché di tutto l'ulteriore personale in quest'ultimo a qualsiasi titolo impiegato..."
considerato che l'Agenzia non può supervisionare i lavoratori somministrati che svolgono
l'attività sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore**

Si ribadisce che le prestazioni dedotte in contratto non si risolvono nella mera somministrazione, ma comprendono tutte i servizi e gli adempimenti connessi ed accessori, ivi compresi quelli offerti nella proposta tecnica dall'operatore economico, sicché la sicurezza va garantita anche per i dipendenti dell'impresa impegnati, anche pro-quota, nell'appalto (es. responsabile operativo, addetti al recruitment, addetti all'amministrazione ecc.).

IL RUP

Maria Cecilia Tosi