



UMG
dubium sapientiae initium

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI "MAGNA GRÆCIA" DI CATANZARO

**Gara Europea a procedura aperta, per la conclusione di un Accordo Quadro con un unico operatore economico ai sensi dell'art. 54, comma 3, del d.lgs. 50/2016 s.m.i., per l'affidamento del servizio di somministrazione di lavoro per l'Università degli studi Magna Græcia di Catanzaro - CIG905462943A
ID G00203**

FAQ N. 6 DEL 10/02/2022

Si comunica che l'Università degli Studi "Magna Græcia" di Catanzaro con il presente documento ha provveduto a fornire chiarimenti alle sole richieste di informazioni complementari sulla documentazione di gara, ai sensi dell'articolo 74, comma 4, del D.Lgs. n. 50/2016. Ne consegue che non è stato riprodotto e, pertanto, non sarà oggetto di riscontro tutto ciò che non rientra nell'ambito di applicazione della predetta previsione normativa.

I chiarimenti saranno visibili sul link: www.unicz.it

alla pagina <http://web.unicz.it/it/news/94012/gara-europea-a-procedura-aperta-per-la-conclusione-di-un-accordo-quadro-per-l-affidamento-del-servizio-di-somministrazione-di-lavoro-per-l-umg-di-catanzaro>

e alla pagina

<https://unicz.ubuy.cineca.it/PortaleAppalti/it/homepage.wp?actionPath=/ExtStr2/do/FrontEnd/Bandi/view.action¤tFrame=7&codice=G00203&csrf=H2TQTH1LCG1AVUZC1WYBAJODW29ECGM>

1) Domanda:

ART. 5

Fermo restando il principio inderogabile di legge per cui 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 del D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii), si chiede conferma che la Stazione appaltante (in qualità di soggetto utilizzatore) avrà cura di assolvere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento del personale somministrato 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. Con riferimento alla comunicazione dei casi positivi al Covid 19 tra i somministrati, si segnala che l'APL non può comunicare la positività ma può solo impegnarsi ad effettuare le dovute comunicazioni all'ATS ed a sostituire i lavoratori qualora richiesto. Si chiede di voler rettificare la prescrizione adeguandola a quanto segnalato.

Risposta: Troverà applicazione la normativa vigente in materia e quella che sarà eventualmente emanata in considerazione dell'evoluzione epidemiologica.

2) Domanda:

ART. 6

La verifica dell'idoneità alla mansione è un onere in capo all' utilizzatore e pertanto accertata dal Medico competente dello stesso. Tale verifica è riconducibili 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.

Risposta: La risposta è confermativa. Come riportato all'art. 6, comma 2, del Capitolato Tecnico "La Committente si impegna inoltre a:

- erogare, ad ogni lavoratore somministrato, una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza ai sensi dell'art. 35 co. 4 del d.lgs. 81/2015;
- erogare, ad ogni lavoratore somministrato, le visite di sorveglianza sanitaria, utili ad accertare l'idoneità del lavoratore stesso a svolgere le mansioni previste, il tutto in conformità della normativa vigente in materia.

3) Domanda:

ARTT. 15,16

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: La risposta è confermativa per entrambi i quesiti. Per completezza d'istruttoria si richiamano gli art. 11 e 12 dello schema di contratto.

4) Domanda:

ART. 19

Si chiede in caso di recesso/conclusione anticipata del rapporto contrattuale per cause differenti dalla giusta causa di voler garantire in conformità con la normativa che disciplina la somministrazione lavoro il diritto dei lavoratori a portare a termine i contratti individuali fino alla naturale scadenza (art. 45 CCNL Agenzie per il lavoro) e, dunque, il diritto del lavoratore di essere comunque retribuito sino alla scadenza naturale del contratto, con conseguente onere del Committente-utilizzatore di rimborso dei costi sostenuti dall'Agenzia (art 33 c. 2 D.Lgs. 81/15).

Risposta: In merito si richiamano integralmente le disposizioni contenute nel capitolato tecnico.

5) Domanda:

ART. 23

Si chiede di conoscere l'importo delle spese che saranno poste a carico dell'aggiudicatario.

Risposta: Posto che il quesito formulato non risulta chiaro, si rappresenta che, come previsto dall'art. 24 del disciplinare di gara sono a carico dell'aggiudicatario le spese relative alla pubblicazione del bando

e dell'avviso sui risultati della procedura di affidamento, quantificate presuntivamente in euro 5.000,00 nonché le spese contrattuali, oneri fiscali quali imposte e tasse – ivi comprese quelle di registro ove dovute – relative alla stipulazione del contratto, la cui quantificazione, allo stato, non è precisamente definibile, in quanto variabile in relazione alla consistenza della documentazione, si aggira intorno ai 250,00 euro.

6) Domanda:

ART. 27

Si segnala che le Agenzie per il Lavoro, con riferimento al servizio di somministrazione di lavoro, trattano i dati dei candidati e dei lavoratori somministrati in qualità di Titolari del Trattamento dei Dati ai sensi dell'art. 4.7 del Reg. UE 679/2016 e non di Responsabile esterno. Ne deriva, dunque, che le Agenzie per il Lavoro e l'ente Utilizzatore saranno ciascuno Titolare autonomo del trattamento ognuno per il proprio ambito di competenza e per esigenze e finalità diverse. Questo perché l'APL non ha accesso ai dati di cui l'azienda utilizzatrice è titolare. I dati trattati dai lavoratori in somministrazione, infatti, rimangono nel controllo e nella gestione dell'utilizzatore che fornisce ai lavoratori somministrati gli stessi strumenti di lavoro di cui sono dotati i dipendenti diretti e li sottopone alle medesime procedure, anche in tema di protezione dei dati personali. Si chiede conferma dell'applicazione normativa sopra delineata.

Risposta: Si conferma l'applicabilità della normativa vigente in materia ed applicabile al presente appalto

7) Domanda:

Con riferimento alla relazione tecnica, si chiede cortesemente di specificare se il numero massimo di 20 pagine previsto per la redazione della relazione tecnica si riferisca solamente ai criteri discrezionali B1, B2, B3 o comprenda anche la Premessa, la Presentazione e descrizione dell'offerente e la Documentazione coperta da riservatezza, sezioni riportate nell'Allegato 6 Relazione Tecnica.

Risposta: La relazione tecnica (composta da un nr. massimo di 20 pagine) dovrà riguardare i soli criteri discrezionali. Nel computo delle 20 pagine, non sono, pertanto, ricomprese né la premessa, né la presentazione e la descrizione dell'offerente. La documentazione coperta da riservatezza deve essere allegata all'offerta tecnica, pertanto, non rientra nel computo di cui sopra.

8) Domanda:

Si segnala che nel calcolo del costo mancano i ratei di ferie e di festività che dovranno invece essere calcolati. Si segnala inoltre che il lavoratore somministrato è retribuito a ore e non mensilizzato. In questo senso, si chiede conferma del fatto che eventuali ratei ferie non goduti al termine della missione verranno rifatturati all'Ente.

Risposta: Si rimanda alla risposta al chiarimento n. 2 della FAQ 1 del 21/01/2022.

Responsabile del Procedimento
f.to Dott.ssa Anna Daniela Severelli
(Firma autografa, sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3, comma 2 del D. Lgs 39/1993)