

RELAZIONE TECNICA

PER IL PROGETTO DEL NUOVO SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO INTERINALE, CON POSSIBILITÀ DI EVENTUALI SERVIZI SERVIZI INTEGRATIVI E COMPLEMENTARI

1. IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO. PREMESSE

Il contratto di somministrazione di lavoro rappresenta la massima forma di operatività del principio di flessibilità applicato alla Pubblica Amministrazione. Il ricorso all'istituto del lavoro temporaneo ha lo scopo di fornire uno strumento contrattuale dinamico diretto a consentire la temporanea utilizzazione e sperimentazione di particolari professionalità, a fronte delle esigenze che verranno in rilievo, talvolta anche successivamente, in quanto derivanti da innovazioni legislative e da attività connesse allo svolgimento di progetti mirate che non possano essere soddisfatti con il personale in servizio.

Il ricorso all'istituto della somministrazione di lavoro temporaneo ha lo scopo di fornire uno strumento contrattuale volto a consentire la temporanea utilizzazione e sperimentazione di particolari professionalità, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.

La somministrazione di lavoro interinale ha consentito in particolare, nel lungo e grave periodo di pandemia, durante il quale i concorsi e le selezioni di personale sono stati sospesi, di fronteggiare le svariate esigenze che sono sorte e di mantenere la continuità nell'erogazione di servizi. La scelta dell'Amministrazione Comunale di poter contare anche nell'avvenire su questo istituto potrebbe rappresentare una valida alternativa, anche in tempi di normalità, alle forme tradizionali di assunzione a tempo determinato o ad altre forme di lavoro flessibile.

Il D.Lgs. 276/2003 ha abrogato gli articoli della legge n. 196/97 relativa al lavoro interinale, introducendo il contratto di somministrazione. La somministrazione di manodopera permette ad un soggetto (utilizzatore) di rivolgersi ad un altro soggetto (somministratore) per utilizzare il lavoro di personale non assunto direttamente, ma dipendente del somministratore. Nella somministrazione ci sono quindi due contratti distinti:

- un contratto di somministrazione, stipulato tra l'utilizzatore e il somministratore, di natura commerciale;
- un contratto di lavoro subordinato stipulato tra il somministratore e il lavoratore.

Il ricorso al lavoro interinale da parte di una Pubblica Amministrazione avviene quando si è in presenza di esigenze periodiche e collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio ovvero con personale reclutabile attraverso gli usuali canali previsti dal D.Lgs. 30/3/2001 n. 165.

La fattispecie della somministrazione di lavoro enuclea un rapporto giuridico di tipo triangolare fra un soggetto che organizza imprenditorialmente la fornitura delle prestazioni lavorative, un soggetto che tali prestazioni richiede ed i soggetti che materialmente le erogano. Il contratto intercorre tra l'Amministrazione utilizzatrice e l'agenzia di somministrazione, mentre la relazione contrattuale si instaura tra il lavoratore somministrato e l'agenzia.

Per la Pubblica Amministrazione, il ricorso alla somministrazione di lavoro temporaneo presenta vantaggi poiché consente l'utilizzazione di forza lavoro esterna all'ente, già dotata di specifica professionalità, da utilizzare in presenza di presupposti legati, evidentemente, alla necessità di sormontare le *"ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore"* (art. 20, comma 4 del D.lgs. 10/9/2003 n. 276).

Le Agenzie per il lavoro debbono essere autorizzate a svolgere le attività previste dal D.Lgs. n. 276/03. Presso il Ministero del Lavoro è istituito un apposito albo delle Agenzie per il lavoro.

La Pubblica Amministrazione può stipulare soltanto contratti di somministrazione a tempo determinato. Il contratto di somministrazione a tempo determinato è la forma generale di somministrazione e i lavoratori vengono assegnati all'utilizzatore per un tempo predeterminato e definito all'inizio del contratto; può essere quindi stipulato:

- per far fronte a esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore (art. 20, D.lgs. 276/2003);
- per le "esigenze temporanee" indicate dalle clausole dei contratti collettivi che avranno efficacia fino alla loro naturale scadenza (art. 86, D.lgs. 276/2003).

Il contratto tra utilizzatore e somministratore deve avere forma scritta e contenere alcune specifiche indicazioni. Il lavoratore 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 sicurezza sul lavoro. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto alla parità di trattamento economico e normativo rispetto ai dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

I prestatori di lavoro sono:

- adibiti alle mansioni ed ai profili professionali previsti per i dipendenti del comparto dell'Ente di riferimento e per le tipologie previste dalla vigente normativa in materia; soggetti alle disposizioni in materia di incompatibilità nel pubblico impiego in quanto applicabili;
- soggetti alla contribuzione previdenziale ed assistenziale dovuta per i dipendenti delle Aziende di Somministrazione, di cui all'art. 25 del D.Lgs. 276/2003 per le agenzie di somministrazione di lavoro;
- soggetti al trattamento economico corrispondente (dovuto dall'Agenzia) a quello previsto dal vigente Ccnl ed eventuali contratti integrativi, per i lavoratori dipendenti di pari categoria, ivi compresi gli eventuali miglioramenti economici derivanti dalle applicazioni contrattuali future.

2. LA SCELTA DELL'AGENZIA DI LAVORO DA PARTE DELLA P.A

La somministrazione di lavoro presuppone un contratto di somministrazione di manodopera che l'utilizzatore (P.A) conclude con l'Agenzia di somministrazione, obbligandosi, contestualmente, in solido per il pagamento delle retribuzioni e dei contributi ai somministrati.

In base all'allegato IX del D.Lgs. n. 50/2016 secondo codici CPV da 98513000-2 a 98514000-9 [Servizi di manodopera per privati, servizi di personale di Agenzia per privati, servizi di personale impiegatizio per privati, personale temporaneo per privati, servizi di assistenza domestica e servizi

domestici] si considera il contratto di somministrazione tra i contratti di cui agli articoli 140, 142, 143 e 144 del Codice.

L'affidamento del servizio di somministrazione deve avvenire con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo, trattandosi di un servizio nel quale la quota maggioritaria dell'offerta economica è determinata dal costo del lavoro e dalla bilateralità, prevista nella somministrazione dall'art. 12 del D.Lgs. n. 276/2003 e dal CCNL che è sicuramente superiore alla quota minima del 50% al raggiungimento della quale l'appalto si qualifica "ad alta intensità di manodopera, ai sensi dell'art. 50 comma del D.Lgs. 50/2016 e, in quanto tale, da aggiudicare *esclusivamente sulla base del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo*, in osservanza dell'art. 95 comma 3 del D.lgs. n. 50/2016.

Le Pubbliche Amministrazioni interessate a ricorrere all'istituto in discorso, procedono, generalmente, mediante una procedura aperta finalizzata all'individuazione di un'Agenzia per il lavoro a cui affidare il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato. La procedura di somministrazione di lavoro temporaneo è svolta nel rispetto della normativa applicabile e devono essere osservati, quindi, i principi e la disciplina previsti dalle seguenti fonti: D.Lgs. 30/3/2001 n. 165, Legge n. 30/03, Legge n. 102/2009, Legge n. 125/2013, nonché dal D.Lgs. n. 81/2015 e dai CCNL vigenti al momento.

La procedura ha generalmente come conclusione un Accordo Quadro con un unico operatore economico per l'individuazione di un'Agenzia per il lavoro, iscritta nell'Apposito Albo istituito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 276/2003. L'affidamento del servizio non obbliga l'Amministrazione ad attivare il contratto, al quale avrà facoltà di ricorrervi, generalmente, in base ad una valutazione unilaterale della situazione contingente al fine di rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali.

3. L'ACCORDO QUADRO E L'IMPORTO PRESUNTO DI CONTRATTO

L'importo presunto contrattuale è dato dalla somma dei singoli contratti/ordinativi di fornitura di lavoro temporaneo comprensivo di costo del personale e quota d'intermediazione, oltre IVA riferita alla sola quota d'intermediazione.

Le singole prestazioni di lavoro sono individuate con separati contratti di somministrazione. L'oggetto delle prestazioni lavorative richieste dall'Agenzia al lavoratore è riconducibile al mansionario previsto dal CCNL per il profilo professionale richiesto dall'Amministrazione all'Agenzia.

Il prezzo orario, di riferimento, della prestazione, è comprensivo della spesa per la retribuzione individuale oraria del lavoratore temporaneo, delle contribuzioni previdenziali e assicurative, degli accantonamenti per ferie/festività/malattia/infortunio/ogni altro giustificativo di assenza retribuita di cui il lavoratore possa avvalersi (salva l'unica deroga di seguito prevista per le festività infrasettimanali), nonché dell'utile d'impresa.

Il prezzo orario per ciascuna categoria è onnicomprensivo e forfetario (salva l'unica eccezione delle festività infrasettimanali) e, quindi, fisso ed invariabile per tutta la durata del servizio, salvo adeguamento per eventuale rinnovo del C.C.N.L. o per modifiche normative. In caso di variazione

degli importi retributivi in seguito a rinnovi del C.C.N.L. o per modifiche normative, il prezzo orario complessivo è riproporzionato nella stessa percentuale della variazione contrattuale/normativa.

Al lavoratore somministrato spetta anche il buono pasto sostitutiva della mensa, se ed in quanto dovuti agli altri dipendenti

La stipula degli specifici contratti di somministrazione avviene, generalmente, secondo la seguente procedura:

a) l'ente, in base alle proprie esigenze organizzative, procederà preliminarmente a definire il fabbisogno presunto di personale in somministrazione che sarà oggetto del singolo contratto di somministrazione in ragione di quanto stabilito nell'accordo quadro;

b) l'ente procederà poi all'invio della richiesta di attivazione del contratto discendente da Accordo Quadro, firmata digitalmente, mediante PEC.

4. SERVIZI INTEGRATIVI E COMPLEMENTARI

Il ripensamento e la revisione dei procedimenti e delle modalità operative, cui anche i servizi pubblici sono stati costretti dagli effetti collaterali della pandemia, ha portato anche ad orientare il Servizio Gestione Risorse Umane verso forme e strumenti alternativi mediante i quali svolgere con maggiore efficienza ed efficacia la propria attività istituzionale. Per cui, unitamente all'esigenza di dover dare avvio ad un nuovo affidamento del servizio in oggetto, il Comune di Bergamo avverte anche l'esigenza di potersi avvalere della competenza e della strumentazione dei medesimi operatori economici nella propria attività di selezione e reclutamento del personale, includendo nell'offerta progettuale la messa in disponibilità di alcuni servizi, ritenuti integrativi e complementari rispetto a quello oggetto d'appalto. Senza esternalizzare il servizio ma solo sfruttando le tecnologie e il *know how* di cui le Agenzie per il lavoro possono disporre, il Comune di Bergamo, a mezzo del dipendente Servizio Gestione Risorse, intende avviare una revisione delle procedure di selezione del personale mediante l'ausilio sistemico di metodologie e strumenti che, se da un lato ne favoriscano la celerità e lo snellimento, dall'altro, ne garantiscano la qualità e l'efficienza.

Si tratta nello specifico dei seguenti tre servizi:

1 Messa a disposizione di un servizio per dare pubblicità ai bandi di concorso e alle selezioni del Comune mediante i diversi canali informativi in uso all'Agenzia (sito internet, iscritti, social media, *linkedin* ecc...) con possibilità di profilazione dei candidati cui inviare la proposta/bando di selezione, in relazione ai requisiti richiesti all'interno del bando o della procedura selettiva; in questo modo, il Comune intende avvalersi dei canali comunicativi/informativi normalmente in uso all'Agenzia per pubblicizzare le procedure selettive o concorsuali dell'Ente

2 Messa a disposizione di strumentazione di predisposizione e/o somministrazione di test selettivi, di diversa natura, sia a carattere tecnico/nozionistico, logico/matematici, psico-attitudinali, che utilizzi piattaforme digitali dedicate, dotate di *proctoring* o altra tecnologia di controllo a distanza; qui l'esigenza che rappresenta l'Ente è di poter utilizzare piattaforme o strumenti di cui normalmente l'Agenzia si avvale nella propria ricerca e selezione di personale; si ipotizza che ciò

possa avvenire mediante accesso con credenziali riservate a favore di personale comunale formato e dedicato allo svolgimento di queste attività

3 Messa a disposizione di un servizio di studio e di valutazione individuale mediante colloqui o test con personale specializzato (es. psicologo), mirato ad individuare le competenze trasversali e le *soft skills* dei candidati, l'intento qui è di potersi avvalere delle competenze specifiche e delle professionalità di cui l'Agenzia per il lavoro dispone e che meglio sanno operare la valutazione individuale dei candidati.

Metodologie e strumentazioni di cui l'Ente non è al momento dotato ma dei quali riterrebbe utile l'utilizzo o sperimentarne l'utilizzo nello svolgimento del servizio di selezione e valutazione dei candidati nello svolgimento delle procedure di reclutamento del personale. Per cui, la scelta è quella di rivolgersi al mercato e, manifestate le proprie esigenze nell'ambito di questo appalto, stimolare una risposta che potrà essere valutata dagli operatori del settore in modo libero e in autonomia, a titolo gratuito od oneroso; ovviamente la valutazione delle proposte privilegerà l'offerta che metterà a disposizione il servizio a titolo gratuito; ma, è anche prevista l'alternativa di formulare una proposta a titolo oneroso quotando la prestazione; nel qual caso, l'attribuzione del punteggio in sede di valutazione dipenderà dalla relazione tra le offerte in esame. L'eventuale quotazione che verrà indicata e che sarà vincolante per l'Agenzia sin dalla presentazione dell'offerta non sarà da intendersi corrispettivo economico del servizio oggetto d'appalto bensì corrispettivo da applicare se e quando il Comune intendesse avvalersi del servizio. In ogni caso, per ciascuno dei servizi integrativi e complementari a quello oggetto d'appalto, seguirà una specifica contrattazione con l'Agenzia Aggiudicataria.

Bergamo, 30 giugno 2021

Il Dirigente