

8.1 Premessa

In una fase in cui le nuove assunzioni sono assoggettate a limitazioni dettate dalla legge finanziaria, cresce l'interesse verso forme di reperimento di personale sia pure per periodi temporanei. Contratti a termine, contratti di formazione e lavoro, lavoro interinale consentono di dare risposta ai nuovi fabbisogni, pur con opportunità e modalità diverse, che rendono i tre istituti non del tutto fungibili e da utilizzare tenendo conto di un'analisi delle specifiche esigenze. Ad esempio, i contratti di formazione andrebbero utilizzati secondo una programmazione che tenga conto anche della possibilità di stabilizzazione consentita dall'ordinamento al termine del periodo formativo, i contratti a termine presuppongono una ragione tecnico organizzativa o sostitutiva di natura temporanea mentre il lavoro temporaneo, legato anch'esso a causali di natura non permanente, si differenzia dai primi due istituti poiché non richiede l'espletamento di procedure selettive e la formazione iniziale del neoassunto.

Le opportunità del lavoro interinale risiedono appunto nella possibilità di acquisire rapidamente risorse già formate per fronteggiare situazioni contingenti. A fronte dei vantaggi bisognerà anche avere un quadro attendibile dei costi, tenendo conto che la maggiorazione che l'impresa di lavoro interinale richiede rispetto alla retribuzione da erogare al dipendente messo a disposizione dell'ente, va calcolata per tutto il periodo di utilizzazione; ciò rende più elevata la curva di convenienza se il periodo di utilizzazione del lavoratore sarà breve o comunque limitato, mentre per periodi più lunghi tale curva tende a decrescere e potrebbe addirittura provocare diseconomie.

Naturalmente per ottimizzare il ricorso al lavoro temporaneo occorrerà fare attenzione anche al capitolato di gara per la scelta dell'impresa che dovrà rendere disponibile le risorse umane richieste. Il progetto ha raccolto alcuni contratti stipulati e ha ravvisato l'utilità di predisporre uno schema per agevolare gli operatori fornendo suggerimenti diretti a garantire l'ente sul piano contrattuale, tenendo presente che il contratto di fornitura di manodopera ha, appunto, la peculia-

rità di riguardare risorse umane il cui livello di professionalità non è propriamente indifferente per l'utilizzatore.

L'amministrazione committente, in sede di predisposizione del capitolato di gara, è chiamata, pur nei limiti imposti dalla legge e dalla contrattazione, a scelte che possono avere importanti ricadute.

Si pensi, in primis, alla scelta del criterio di aggiudicazione che, in uno dei casi prospettati all'art. 8 dello schema seguente, potrebbe portare a privilegiare il solo contenuto economico dell'offerta e, nell'altro, anche l'esperienza maturata dall'aggiudicataria nonché i tempi e le effettive modalità di rendere il servizio in parola.

Pensiamo, inoltre, alla durata del contratto che in taluni casi è stata limitata ad un anno ma che potrebbe senz'altro eccedere tale durata.

Così pure, ferma restando l'indicazione del prezzo a base d'asta, appare preferibile indicare espressamente che il corrispettivo andrà parametrato alle ore di lavoro effettivamente svolte, assimilando il rapporto con l'impresa fornitrice ad un contratto di somministrazione.

Infatti, soprattutto nelle prime sperimentazioni, le amministrazioni committenti, partendo dalla preventiva indicazione numerica del proprio fabbisogno di lavoratori temporanei, hanno stabilito un prezzo a corpo e onnicomprensivo, rivelatosi a posteriori sproporzionato rispetto alle effettive missioni richieste.

Un'ulteriore clausola di estrema importanza per le PPAA. è quella di cui al punto 3 dell'art.4 dello schema di capitolato (vedi § 8.3). È noto, infatti, che in base ai principi generali di imparzialità e trasparenza di cui all'art. 36 D. Lgs. 165/2001, le amministrazioni non potrebbero ricorrere ad una scelta nominativa del prestatore di lavoro temporaneo. La clausola in parola mira dunque in un certo senso ad aggirare il vincolo di legge, inducendo l'impresa fornitrice a far ricadere la propria scelta su un lavoratore che sia gradito all'amministrazione utilizzatrice.

Un altro profilo che merita attenzione è poi quello relativo alla facoltà di proroga del contratto di prestazioni di lavoro temporaneo, di cui all'art. 4, punto 10.

Sul punto basti infatti osservare che anche siffatte clausole rendono possibile, entro certi limiti, l'utilizzo delle stesse unità da parte delle amministrazioni utilizzatrici. E ciò si rivela particolarmente proficuo allorché l'ente abbia avuto modo di apprezzare le qualità professionali del lavoratore assegnato in missione.

L'ultimo profilo degno di menzione è quello che concerne i casi di eventuale interruzione del servizio per cause imputabili al lavoratore o all'impresa fornitrice. In tali fattispecie, è prudente prevedere sia la facoltà di risoluzione del singolo contratto di fornitura sia il diritto di chiedere la tempestiva sostituzione del lavoratore.

Un'attenzione particolare va rivolta infine alle relazioni sindacali.

Innanzitutto qualsiasi decisione che l'amministrazione intenda prendere circa il ricorso al lavoro temporaneo deve essere preceduta da una tempestiva e preventiva informazione ai soggetti sindacali; solo in caso di motivate ragioni d'urgenza l'informazione potrà essere successiva.

Inoltre il CCNL demanda alla contrattazione decentrata la definizione delle modalità e delle condizioni per l'inserimento dei lavoratori interinali in progetti di produttività che danno titolo a percepire un trattamento accessorio. Sussiste qui un'ampia sfera decisionale affidata alla contrattazione, che può decidere come e se far rientrare il personale interinale tra i percettori del fondo di amministrazione. Per la verità la norma contrattuale non fa riferimento al fondo; ma che si tratti di compensi da trarre dal fondo lo si desume dai principi generali, che abilitano la contrattazione decentrata a decidere, appunto, nei limiti del fondo di amministrazione.

Infine, è appena il caso di ricordare che i lavoratori interinali hanno i medesimi diritti dei lavoratori dipendenti, e quindi possono, ad esempio, partecipare alle assemblee sul luogo di lavoro.

8.2 Manuale operativo

8.2.1 Fonti

1. Quali sono le fonti che disciplinano l'utilizzo dei c.d. lavoratori interinali da parte delle PP.AA.?

Innanzitutto, la Legge 24 giugno 1997, n. 196, recante "Norme in materia di occupazione", come modificata dall'art. 64 della Legge 23 dicembre 1999, n. 488 (Legge finanziaria 2000) e dall'art. 117 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388 (Legge finanziaria 2001); rilevano, inoltre, gli specifici contratti collettivi di comparto nonché, per le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 D. Lgs. 165/2001 e le aziende e gli enti di cui all'art. 70 D. Lgs. cit., il Contratto collettivo nazionale quadro per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo siglato il 9 agosto 2000 tra l'ARAN e le relative organizzazioni sindacali.

2. A tutt'oggi, quali contratti collettivi nazionali di comparto hanno ad oggetto il contratto di fornitura di lavoro temporaneo?

Il Contratto collettivo del 14 settembre 2000, che completa quello del 1° aprile 1999, per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 del personale del comparto Università il contratto collettivo del 14 febbraio 2001 integrativo del CCNL comparto enti pubblici non economici del 16 febbraio 1999, il contratto collettivo del 20 settembre 2001 integrativo del CCNL comparto Sanità del 7 aprile 1999, il contratto collettivo del 16 maggio 2001 integrativo del CCNL comparto ministeri del 16 febbraio 1999, il CCNL del 21 febbraio 2002 comparto ricerca.

3. In assenza della specifica contrattazione di comparto, qual è la disciplina giuridica che trova applicazione?

Quella contenuta nella L. n. 196/1997 e, per le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. 165/2001 e le aziende e gli enti di cui all'art. 70 D. Lgs. 165/2001, quella di cui all'Accordo quadro del 9 agosto 2000. Tali fonti già consentono la conclusione di un contratto di fornitura per la sostituzione di lavoratori assenti, per qualifiche non previste dalla dotazione organica e per soddisfare esigenze di carattere non continuativo o periodico o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio.

Fermo restando la sua immediata e diretta applicabilità, l'Accordo quadro 9 agosto 2000 rinvia, comunque, alla contrattazione collettiva di comparto la possibilità di specificare le causali di utilizzo previste dalla legge o dallo stesso Accordo quadro (cfr. art.2 Accordo quadro), la definizione eventuale di casi di esclusione ulteriori rispetto a quelli previsti dall'art.1, comma 4, della Legge n.196/1997. nonché la definizione della percentuale massima di lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo rispetto a quelli in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'amministrazione.

8.2.2 Definizioni, presupposti applicativi e divieti

4. Cosa si intende per lavoro temporaneo o interinale?

Il lavoro temporaneo od interinale è quella forma di impiego in base alla quale uno o più lavoratori, assunti da una specifica impresa (c.d. impresa fornitrice), svolgono la propria prestazione lavorativa a favore e alle dipendenze di un soggetto giuridico diverso (c.d. impresa utilizzatrice), sulla base di un apposito contratto (c.d. contratto di fornitura) preventivamente stipulato dall'impresa fornitrice e dall'utilizzatrice.

5. Cosa si intende per contratto di fornitura di lavoro temporaneo?

Il contratto di fornitura è un negozio giuridico in forza del quale l'impresa di fornitura di lavoro temporaneo assume l'obbligo di fornire all'ente utilizzatore uno specifico servizio, consistente nella messa a disposizione, per un periodo di tempo determinato, di uno o più lavoratori, che l'utilizzatore impiega come fossero propri dipendenti.

6. Quali pubbliche amministrazioni soddisfano la definizione di "impresa utilizzatrice" di cui all'art. 1, comma 1, L. n. 196/1997?

Sostanzialmente tutte. È opportuno comunque rifarsi alla definizione data dall'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001 che considera amministrazioni pubbliche *"tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi ed associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale"*.

7. Quali soggetti sono abilitati ad esercitare l'attività di fornitura di lavoro temporaneo?

Le sole imprese che siano provviste di una specifica autorizzazione da parte del Ministero del Welfare e che siano iscritte nell'apposito albo.

8. In quali casi è possibile ricorrere al lavoro temporaneo?

Nei casi previsti dall'art.1, comma 2, lett. a) b) e c) della L. n. 196/1997, e cioè per sostituire lavoratori assenti, per la temporanea utilizzazione di personale in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi e in tutte le ipotesi previste dalla contrattazione collettiva.

9. Cosa intende il Contratto Collettivo Nazionale Quadro 9 agosto 2000 quando consente la conclusione di un contratto di fornitura per soddisfare “esigenze di carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità di reclutamento ordinario previste” dalla legge?

L'espressione dell'Accordo quadro ha una portata generale, nel senso cioè che consente il ricorso al lavoro temporaneo per una grande quantità di ipotesi, purché caratterizzate dalla temporaneità della esigenze che si intende soddisfare. Si tratta di una locuzione che abbraccia sia ipotesi aggiuntive rispetto a quelle previste dalla L. n. 196/1997, sia ipotesi che in essa sono già previste come ad esempio la sostituzione di lavoratori assenti, che può integrare un'esigenza di carattere non continuativo non fronteggiabile con il personale in servizio.

Alcune di queste ipotesi potrebbero essere:

- punte di intensa attività, anche a carattere stagionale;
- realizzazione di specifici progetti finalizzati (es. elaborazione di manuali tecnici);
- attuazione di nuove previsioni normative (es. sistemi di controllo di gestione);
- utilizzazione di determinate tecnologie (es. informatizzazione);
- introduzione di nuove tecniche operative (es. sistemi informativi o di contabilità);
- espletamento di compiti legati ad eventi straordinari per cui si renda necessario il temporaneo utilizzo di professionalità e specializzazioni particolari;
- temporanea copertura di posti vacanti, nel caso in cui sia stata bandita una procedura concorsuale e fino al momento dell'effettiva assunzione dei vincitori;
- assistenza nel campo della sicurezza e della prevenzione sull'ambiente di lavoro;
- sperimentazione di nuove funzioni.

10. Tali ipotesi di ricorso al lavoro temporaneo sono state ulteriormente specificate dalla contrattazione collettiva di comparto?

Sì. Si veda, in particolare, l'art.2 del Contratto collettivo del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali del 14 settembre 2000, secondo cui i contratti di fornitura, oltre che nei casi previsti dalla L.196/1997, possono essere stipulati nelle seguenti specifiche ipotesi:

- a) per consentire la temporanea utilizzazione di professionalità non previste nell'ordinamento dell'amministrazione;
- b) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni nonché per la temporanea copertura di posti vacanti;
- c) per punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni;
- d) per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione e aggiornamento di sistemi informativi, di controllo di gestione, di elaborazione di manuali di qualità e carte di servizi che non possono essere soddisfatti ricorrendo unicamente al personale in servizio;
- e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico e per creare le relative competenze nel campo della prevenzione, sicurezza, ambiente di lavoro e dei servizi alla persona con standards predefiniti.

11. Come va interpretata la possibilità di utilizzare il lavoro temporaneo per “qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali” ex art. 1, comma 2, lett. b), L. N. 196/1997 ?

Nel senso di consentire il ricorso al lavoro temporaneo ogni qualvolta l'amministrazione utilizzatrice intenda avvalersi di lavoratori con professionalità diverse da quelle dei dipendenti già in forza all'amministrazione medesima.

La mancanza nella dotazione organica della professionalità richiesta è un sicuro indicatore.

Tuttavia bisogna anche considerare l'insufficienza, in concreto, di determinate figure professionali, laddove tale carenza non sia altrimenti superabile.

12. Cosa si deve intendere per “qualifiche”?

Il termine “qualifiche” va inteso nel senso di profilo professionale di cui è in possesso il lavoratore.

Il termine, cioè, non si riferisce ai livelli di inquadramento, ma alla tipologia dei compiti lavorativi che compongono l'organizzazione del lavoro.

13. Nelle “qualifiche non previste dai normali assetti produttivi” rientrano gli incrementi di attività?

No. Questa previsione non può prestarsi a giustificare il ricorso al lavoro temporaneo per fronteggiare incrementi di attività. Come detto sub 11, essa fa infatti riferimento a professionalità diverse da quelle esistenti in organico; al contrario, gli incrementi di attività potrebbero richiedere professionalità uguali a quelle già esistenti, ma in numero maggiore.

Tuttavia, come rilevato sub 10, la causale delle “punte di attività” rientra, per espressa disposizione contrattuale, tra quelle che legittimano il ricorso al lavoro temporaneo (cfr. art. 2 CCNL del comparto Regioni - Autonomie Locali).

14. Si può ricorrere alla fornitura di lavoro temporaneo per un'attività che abbia caratteristiche temporaneo, ma che non sia saltuaria, bensì ricorrente?

Si. Si pensi a punte di attività che, sebbene stagionali (es: enti locali con vocazione turistica), si ripetano con cadenza periodica (es: nel periodo estivo) e che possono essere soddisfatte, in ipotesi, anche attraverso contratti di lavoro a tempo parziale verticale o con contratti a termine.

15. È ammessa la conclusione di un contratto di fornitura di lavoro temporaneo per una posizione di lavoro che si crea in via sperimentale?

Si, a condizione che si dimostri la temporaneità della sperimentazione. L'ipotesi è prevista dal menzionato art.2, comma 2, del CCNL per il comparto Regioni e Autonomie locali, oltre che da numerosi CCNL del settore privato.

16. Cosa si intende per “lavoratori assenti”?

L'art.1, comma 2, L. n. 196/1997 fa riferimento a qualsiasi caso di assenza del lavoratore, facendo salve alcune specifiche ipotesi previste dal successivo comma 4.

In proposito è utile richiamare la Circolare del Ministero del lavoro n. 141/1997, che si riferisce anch'essa a “qualsiasi caso di assenza” (comprendendovi oltre alla malattia, anche le ferie), e richiama i casi di divieto previsti dalla L. N. 196/1997 e, in particolare, i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, i lavoratori sospesi o con orario ridotto ed i lavoratori con diritto al trattamento di integrazione salariale, salvo che la fornitura riguardi lavoratori con professionalità diversa.

In ogni caso, lavoratore assente dovrebbe essere considerato semplicemente chi, per qualsivoglia ragione, non sia presente sul proprio posto di lavoro (ad es., per malattia, gravidanza, ferie, permessi, partecipazione ad un corso di formazione).

17. In caso di sostituzione di lavoratore assente, il lavoratore temporaneo deve essere adibito alle stesse mansioni del lavoratore sostituito?

No. La sostituzione può avvenire anche a cascata, cioè al posto di un lavoratore temporaneamente distolto dalle proprie mansioni perché deve sostituire il lavoratore assente.

18. In caso di sostituzione, è ammesso l'affiancamento iniziale del lavoratore da sostituire al lavoratore temporaneo?

IL CCNL per le imprese fornitrici prevede che in caso di conclusione di un contratto di lavoro temporaneo per sostituzione di lavoratore assente (escluso il caso di ferie), il lavoratore temporaneo possa essere affiancato al lavoratore che si assenterà per un massimo di una settimana all'inizio della missione. Analoga possibilità è prevista al momento del rientro del lavoratore titolare.

19. È possibile stipulare un unico contratto di fornitura per più lavoratori?

Sì. Qualora l'esigenza da soddisfare si ricollegli alla sostituzione di più lavoratori assenti (es: per ferie), è legittimo, infatti, concludere un unico contratto di fornitura riferito ad altrettante sostituzioni, anche ove queste siano relative a periodi temporali diversi.

Il contratto di fornitura deve, in ogni caso, contenere tutti gli elementi essenziali richiesti dalla L. n. 196/1997 con specifico riferimento al numero dei lavoratori, alle mansioni, al luogo, all'orario ed al trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative, nonché il termine iniziale e finale di ogni singola prestazione di lavoro temporaneo.

20. È possibile stipulare un unico contratto di fornitura con un unico lavoratore per una pluralità di sostituzioni?

Sì. Nel momento in cui i periodi d'assenza siano certi e predeterminati.

21. In quali casi è vietato ricorrere al lavoro temporaneo?

Nei casi tassativamente individuati dall'art.1, comma 4, della L.n. 196/1997 che, in particolare, vieta la fornitura di lavoro temporaneo:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- per le mansioni individuate dai CCNL degli enti utilizzatori, con particolare riguardo alle mansioni il cui svolgimento presenti maggiore pericolo per la sicurezza del lavoratore o di soggetti terzi;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa avvenga per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;
- a favore di imprese che non dimostrano di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 626/1994; per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministero del lavoro del 31 maggio 1999.

22. Quali ipotesi di divieto sono state previste dalla contrattazione collettiva di comparto?

Il Contratto collettivo per il comparto Università ha vietato il ricorso al lavoro temporaneo per le prestazioni lavorative riconducibili alla categoria B.

Il Contratto collettivo per il comparto Regioni ed Autonomie locali ha invece vietato il ricorso al lavoro temporaneo per le prestazioni lavorative riconducibili alla categoria A, per i profili dell'area di vigilanza, per quelli del personale educativo e docente degli asili nido e delle scuole materne, elementari, medie e superiori e per le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.

23. È ancora in vigore il divieto di ricorso al lavoro temporaneo per qualifiche di esiguo contenuto professionale?

La risposta dovrebbe essere negativa, dal momento che il divieto, originariamente presente nella L. n.196/1997, è stato abrogato dall'art. 64 della L. n. 488/1999 (legge finanziaria 2000). Tuttavia, la contrattazione collettiva di comparto ha ritenuto opportuno introdurre specifici casi di esclusione, richiamati sub n. 22.

24. Cosa si intende per "lavori particolarmente pericolosi" ex art. 1, comma 4, lett. f), L. n. 196/1997?

Si fa riferimento ad una serie di attività lavorative indicate nel decreto del Ministero del Lavoro 31 Maggio 1999, per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo. Il riferimento è, in particolare, a mansioni che comportano il maneggio di sostanze esplosive, l'esposizione ad agenti cancerogeni ovvero all'azione di sostanze particolarmente nocive.

25. Come va interpretato l'art. 1, comma 8, L. n. 196/1997 sulla percentuale massima di prestatori di lavoro temporaneo impiegabili presso l'ente utilizzatore?

Tale disposizione ha devoluto all'autonomia collettiva il compito di fissare la percentuale dei lavoratori temporanei utilizzabili da parte dell'amministrazione rispetto ai propri dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

Tale percentuale è stata fissata dall'Accordo quadro nel limite del 7% su base mensile del personale a tempo indeterminato in servizio presso l'amministrazione utilizzatrice e i citati CCNL di comparto finora intervenuti si sono uniformati a tale limite.

Il computo va effettuato raffrontando il numero dei lavoratori interinali in servizio con il complesso dei dipendenti a tempo indeterminato.

Non è perciò richiesto di rispettare il limite in rapporto al personale appartenente ad un determinato profilo, area o sede.

26. Quali sanzioni sono applicabili in caso di superamento della percentuale massima?

La L. n. 196/1997 non ha previsto alcun tipo di sanzione specifica.

Bisogna, comunque, sottolineare che il mancato rispetto della percentuale massima stabilita in sede di contrattazione collettiva di comparto costituisce un comportamento illegittimo, perché assunto in contrasto con una norma imperativa di legge.

Il contratto di fornitura stipulato in violazione di tale disposizione dovrebbe, quindi, considerarsi nullo, salvo il diritto del lavoratore temporaneo al risarcimento del danno.

27. La L. n. 196/1997 e la contrattazione collettiva hanno previsto dei meccanismi per prevenire o risolvere il problema dell'eventuale superamento della percentuale massima?

Sì. Infatti, occorre innanzitutto osservare che, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett.a) L. n. 196/1997, l'ente utilizzatore, prima della stipulazione di un contratto di fornitura, deve comunicare alla rappresentanza sindacale il numero dei lavoratori temporanei da impiegare presso la propria struttura. L'eventuale superamento della percentuale massima potrebbe allora essere eccepita in tale circostanza. Si consideri, inoltre, come anche l'art. 5, comma 1, del CCNQ 9 agosto 2000 abbia stabilito, a carico dell'amministrazione, un obbligo di preventiva e tempestiva informazione e consultazione della delegazione sindacale abilitata alla contrattazione decentrata integrativa sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, nonché sulla durata prevista di ogni contratto di fornitura.

Sia l'art. 7, comma 4, lett.b) L.196/1997 sia l'art. 5, comma 3, dell'Accordo quadro hanno poi previsto, sempre a carico degli ente utilizzatore, un ulteriore obbligo di informazione, da assolvere alla fine di ogni anno, specificamente volto alla verifica da parte delle rappresentanze sindacali del rispetto della percentuale massima fissata dalla contrattazione collettiva. Tali obblighi sono stati, infine, ribaditi dal CCNL del 14 settembre 2000 per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali (art. 2, commi 10 e 11) e dal CCNL relativo al quadriennio 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 del personale del comparto Università (art. 21, commi 5 e 7).

8.2.3 Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo ed il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo

31. È possibile ricorrere alla scelta nominativa del lavoratore?

La L. n. 196/1997 nulla dice a riguardo, per cui si potrebbe ipotizzare che tale facoltà sia lasciata alla libera negoziazione delle parti.

Si deve, però, considerare che una procedura di scelta nominativa appare in contrasto con i principi di imparzialità e trasparenza dettati in materia di reclutamento dagli artt. 35 e 36 D.Lgs. n. 165/2001, con il rischio di incorrere nell'annullamento del contratto di fornitura di lavoro temporaneo per violazione di norme imperative.

L'amministrazione potrebbe comunque richiedere all'impresa fornitrice un lavoratore dotato di particolare esperienza e professionalità, restringendo sostanzialmente la rosa dei lavoratori che soddisfano le condizioni poste nel contratto di fornitura. (Vedi anche risposta sub n. 33).

32. È possibile richiedere esplicitamente un lavoratore precedentemente impiegato dall'amministrazione?

In linea astratta, anche in questo caso la risposta potrebbe essere di segno positivo.

In ogni caso, perché un tale comportamento non venga considerato contrario ai summenzionati principi generali in materia di reclutamento, sarebbe preferibile che l'amministrazione utilizzatrice, in sede di predisposizione del contratto di fornitura, indicasse in dettaglio il profilo professionale del prestatore di lavoro temporaneo, specificando, ad esempio, che deve trattarsi di un soggetto che abbia esperienze lavorative maturate presso un'amministrazione pubblica.

Operando in tal modo, indurrebbe, infatti, l'impresa fornitrice a far necessariamente ricadere la propria scelta o sul lavoratore precedentemente utilizzato per la stessa missione (in caso di forniture ripetute) ovvero su un lavoratore che abbia già operato presso un'amministrazione.

33. Esiste un limite al numero di missioni di un lavoratore presso la stessa amministrazione?

No. Ogni missione è a se stante, salvo naturalmente l'effettiva ricorrenza dei presupposti che legittimano di volta in volta il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo.

8.2.4 ulteriori obblighi nascenti dal contratto di fornitura di lavoro temporaneo

(omissis)

8.2.5 Ulteriori profili relativi al rapporto tra l'amministrazione utilizzatrice e il lavoratore temporaneo

(omissis)

8.2.6 La procedura per l'utilizzo e i costi del contratto di fornitura di lavoro temporaneo

86. Come deve avvenire la scelta dell'impresa fornitrice da parte dell'amministrazione che intende utilizzare il lavoro interinale?

Utilizzando le procedure ad evidenza pubblica per la scelta di un fornitore di servizi.

87. Qual è la normativa di riferimento in materia?

Il D.Lgs. n. 157/1995 e successive modifiche; il R.D. n. 2240/1923 ed il R.D. n. 827/1924.

88. A quali procedure di aggiudicazione si deve fare ricorso per individuare l'impresa fornitrice di lavoro temporaneo?

Alle ordinarie procedure per la aggiudicazione di un servizio, e cioè: pubblico incanto, licitazione privata, trattativa privata, con la sola esclusione dell'appalto concorso, che non sembra adattarsi alla fornitura di lavoro temporaneo.

89. Quali criteri di aggiudicazione possono essere utilizzati?

Ai sensi del D. Lgs. 157/1995 (art. 23) i criteri sono quelli del prezzo più basso e dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

90. Esistono dei requisiti che le imprese fornitrici devono necessariamente possedere per poter partecipare alle procedure concorsuali?

Debbono essere in possesso dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro e della relativa iscrizione nell'apposito albo.

91. Qual è l'atto da cui prende avvio la complessiva procedura che porta all'individuazione dell'impresa fornitrice di lavoro temporaneo?

Uno degli atti fondamentali di programmazione gestionale (Piano esecutivo di gestione, Programmazione dell'acquisizione di beni e servizi ai sensi del DPR 573/94, Bilancio di previsione, etc.) di competenza degli organi di indirizzo politico-amministrativo.

Tuttavia, non si può escludere che, in casi concreti, l'opportunità di ricorrere all'utilizzo di lavoratori temporanei venga espressa in una proposta di deliberazione, da sottoporre all'approvazione degli organi di governo.

Si pensi, in questo senso, ad un'esigenza funzionale dell'amministrazione, contingente ed urgente, quale quella di fronteggiare picchi stagionali di attività, che non sia stata preventivamente presa in considerazione in sede di approvazione degli atti di programmazione gestionale.

92. Qual è l'atto propedeutico alla stipulazione del contratto di fornitura di lavoro temporaneo?

L'apposita determinazione dirigenziale che, nell'ordinamento giuridico degli enti locali, deve prendere la forma ed il contenuto della deliberazione a contrattare.

93. Chi è competente a predisporre il bando ed il capitolato speciale d'appalto e l'eventuale ulteriore documentazione relativa alla gara per l'aggiudicazione del servizio di fornitura di lavoro temporaneo?

Il responsabile di tale specifico procedimento di spesa è il dirigente al quale, in sede di programmazione gestionale e/o con apposita deliberazione dell'organo di indirizzo politico-amministrativo ovvero in base al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, è stata affidata la gestione del capitolo di bilancio su cui vanno imputati i costi relativi al servizio di fornitura di lavoro temporaneo.

94. Chi ha la responsabilità della procedura d'appalto per la scelta dell'impresa fornitrice di lavoro temporaneo?

Il dirigente responsabile di tale specifico procedimento di spesa, il quale, in particolare, presiederà la commissione di gara, provvederà, con apposita determinazione, all'aggiudicazione definitiva dell'appalto nonché stipulerà il contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

95. Quali potrebbero essere i contenuti essenziali del bando di gara e del relativo capitolato d'oneri?

Nell'oggetto dell'appalto si dovrebbe avere cura di specificare il numero e le categorie professionali, con i relativi parametri retributivi, dei lavoratori interinali, la durata dell'appalto e il corrispettivo. Unitamente agli specifici criteri di aggiudicazione, dovrebbero poi indicarsi i requisiti e le modalità di partecipazione alla gara, con particolare riguardo alla documentazione da produrre onde valutare appieno, in termini di efficienza e di economicità, le modalità di espletamento del servizio.

Inoltre, sarebbe opportuno stabilire gli obblighi della ditta fornitrice, ulteriori rispetto a quelli fissati dalla L.n. 196/1997, gli eventuali casi di recesso unilaterale dell'amministrazione nonché eventuali clausole penali e di risoluzione espressa del contratto.

Inoltre, sarebbe opportuno, stabilire gli obblighi della ditta fornitrice ulteriori rispetto a quelli fissati dalla L. n. 196/1997 gli eventuali casi di recesso unilaterali dell'amministrazione nonché eventuali clausole penali e di risoluzione espressa del contratto.

96. In sede di predisposizione della documentazione di gara, come può essere determinato il corrispettivo per il servizio di fornitura di lavoro temporaneo?

Essenzialmente in due modi:

- a) stabilendo un importo globale massimo ed onnicomprensivo, relativo alla fornitura, in un preciso arco temporale, di un numero predeterminato di lavoratori temporanei appartenenti a ben individuate categorie professionali;
- b) stabilendo un importo a base d'asta per ciascuna categoria professionale in relazione alla rispettiva posizione economica e comprensivo del corrispettivo da riconoscere all'impresa fornitrice per ogni ora ordinaria di lavoro effettuata dal prestatore temporaneo.

97. A quale capitolo di bilancio dovrebbero imputarsi i costi per il servizio di fornitura di lavoro temporaneo?

Le amministrazioni stanno ricorrendo a diverse soluzioni non essendosi ancora delineato un orientamento univoco.

Una soluzione, su cui stanno convergendo la gran parte delle amministrazioni, è quella di contabilizzare la spesa nell'ambito delle forniture di beni e servizi, dando la prevalenza all'aspetto di fornitura di un servizio.

Un'altra soluzione adottata è quella di costituire un capitolo apposito; questa soluzione permette di avere chiarezza sulla spesa sostenuta per questa tipologia di personale.

Una terza soluzione consiste nello scorporare la parte relativa al costo della retribuzione per i lavoratori temporanei dal costo relativo al margine dell'impresa fornitrice imputando il primo al capitolo delle retribuzioni del personale e il secondo a spese per beni e servizi.

In ogni caso va resa possibile l'individuazione ai fini di bilancio della spesa per lavoro temporaneo, trattandosi di spesa per personale.

98. È legittima la previsione di uno stanziamento annuale in misura fissa da destinare alle spese derivanti dal ricorso al contratto di fornitura di lavoro temporaneo?

Sì. In particolare si potrebbe prevedere tale spesa come accantonamento fisso o come fondo di riserva.

99. Gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari possono ricorrere al lavoro interinale?

Sì, nei limiti e secondo la disciplina prevista dagli artt. 244 e ss. del D.Lgs. n. 267/2000.

100. È possibile stipulare un contratto di fornitura attraverso l'uso della firma digitale?

Sì, perchè la firma digitale ha lo stesso valore giuridico della firma autografa secondo quanto stabilito dall'art. 15 della L. n. 59/1997.

8.3 Schema di capitolato

ART. 1 OGGETTO DELL'APPALTO

L'appalto ha per oggetto il servizio di fornitura di lavoratori temporanei nei casi e con le modalità previste dalla Legge n. 196/97 e dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 14.9.2000 per il comparto Regioni-Autonomie locali, per l'impiego presso le strutture dell'Amministrazione....., di seguito denominata "Amministrazione", ubicate in o in altre sedi diversamente dislocate.

Si prevede l'impiego di unità ascrivibili alle categorie professionali..... del CCNL del comparto Regioni-Autonomie locali, sulla base di singole richieste di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo che saranno effettuate di volta in volta in relazione alle effettive esigenze, entro i limiti dell'importo stanziato e fino alla data ultima di durata dell'appalto.

ART. 2 DURATA

L'appalto decorrerà dalla data di stipulazione del contratto di aggiudicazione ed avrà termine il..... Le singole forniture di lavoro temporaneo potranno essere richieste entro la data ultima di durata dell'appalto.

ART. 3 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La presente procedura di fornitura di lavoro temporaneo dovrà essere svolta nel rispetto della normativa vigente. In particolare, dovranno essere osservati i principi previsti dalla seguenti fonti:

- L. 196/97;
- Art. 36 D.Lgs. 165/2001;
- CCNQ per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo del 9 agosto 2000;
- CCNL per il personale non dirigente del comparto Regioni – Autonomie Locali successivo a quello del 1° aprile 1999 (del 14.9.2000);
- CCNL 28 maggio 1998 per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo.

L'appalto sarà eseguito con l'osservanza di quanto stabilito dal presente Capitolato nonché dalla vigente normativa in materia di appalti pubblici di servizi.

ART. 4 MODALITÀ DI ESPLETAMENTO DEL SERVIZIO DI FORNITURA

Il servizio richiesto dovrà essere svolto con la massima cura e disciplina, in conformità a quanto previsto dal presente Capitolato e dalla normativa in materia e nel rispetto delle seguenti modalità: l'"Amministrazione" procederà, sulla base delle esigenze che si manifesteranno durante il periodo indicato al precedente art. 2, alla richiesta di singole forniture di lavoro temporaneo all'Impresa Fornitrice per iscritto tramite apposita "Scheda di richiesta di lavoro temporaneo" firmata dal Dirigente dell'Ufficio/Settore.....

I prestatori di lavoro oggetto della fornitura di cui al presente Capitolato saranno adibiti alle mansioni previste per i dipendenti degli Enti Locali, categorie B, C e D del CCNL del comparto Regioni – Autonomie Locali, per le tipologie di utilizzo previste dalla vigente normativa in materia.

L'"Amministrazione", ai sensi dell'art.2, comma 2, lett.a) CCNL per il comparto Regioni – Autonomie Locali del 14.9.2000, si riserva di richiedere anche profili professionali non previsti dall'ordinamento dell'"Amministrazione", al fine di sperimentarne la necessità dotazionale.

L'Impresa Fornitrice, ove possibile, si impegna a porre a disposizione dell'"Amministrazione" in via prioritaria i lavoratori che abbiano maturato precedenti esperienze lavorative presso pubbliche amministrazioni del medesimo comparto.

L'orario di lavoro sarà fino a trentasei ore settimanali, fatta salva la possibilità di richiedere al lavoratore prestazioni straordinarie, ove se ne verificasse la necessità.

I lavoratori assegnati in missione saranno soggetti ad un periodo di prova secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 28.5.98 per le categorie delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo.

Il trattamento economico sarà corrispondente a quello previsto dal CCNL per i lavoratori di pari categoria applicato dall' "Amministrazione" ivi compresi, secondo le decorrenze stabilite, gli eventuali miglioramenti economici derivanti dai contratti collettivi intervenuti successivamente alla stipulazione del contratto di fornitura.

La contribuzione previdenziale è quella per i dipendenti delle Aziende di fornitura di lavoro temporaneo.

La contribuzione assistenziale è quella riferita alla posizione INAIL comunicata nella "Scheda di richiesta di fornitura.

L' "Amministrazione" si impegna ad adottare nei confronti del prestatore di lavoro temporaneo tutte le misure di sicurezza e gli obblighi di protezione connessi all'attività lavorativa, in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs.626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, salva la formazione di base.

Nel rispetto dei limiti e delle modalità stabilite dalla legge e dai contratti collettivi, il periodo iniziale di assegnazione potrà essere prorogato in base alle esigenze dell' "Amministrazione". A tal fine, le richieste di proroga saranno inoltrate alla società fornitrice con almeno cinque giorni di preavviso.

ART. 5 DISCIPLINA DEL SERVIZIO

Per il servizio di fornitura oggetto del presente Capitolato, l' "Amministrazione" dovrà corredare ciascuna richiesta con le seguenti informazioni:

- la descrizione della professionalità richiesta, la corrispondente categoria, il settore di specializzazione ed il grado di esperienza necessario;
- le modalità e la durata della prestazione lavorativa richiesta;
- la sede di lavoro.

La società fornitrice dovrà evadere la richiesta dell' "Amministrazione" inviando il lavoratore in missione entrogiorni (di calendario) dal ricevimento della stessa.

ART. 6 IMPORTO A BASE D'ASTA

L'importo a base d'asta ammonta aEuro, IVA esclusa.

In ogni caso, saranno riconosciute all'impresa aggiudicataria le sole ore di lavoro effettivamente svolte dal personale inviato in missione.

ART. 7 PREZZI ORARI

I prezzi orari dei prestatori di lavoro temporaneo per ciascuna categoria oggetto del presente appalto sono i seguenti:

Categoria B – posizione economica B1	Euro, Iva esclusa;
Categoria B – posizione economica B1 cantonieri	Euro
Categoria B – posizione economica B1 autisti	Euro
Categoria B – posizione economica B3	Euro
Categoria C – posizione economica C1	Euro
Categoria D – posizione economica	Euro

In sede di offerta dovrà essere formulata un'unica percentuale di ribasso da applicarsi a tutti i prezzi sopra citati. Saranno automaticamente escluse dalla gara le offerte economiche redatte in modo non conforme a quanto sopra indicato e che presenteranno livelli retributivi inferiori a quelli contemplati dalla vigente normativa (tale clausola va inserita solo se si opti per l'aggiudicazione al prezzo più basso).

ART. 8* CRITERI DI AGGIUDICAZIONE

Il servizio di cui al presente Capitolato sarà aggiudicato al prezzo più basso secondo le modalità previste dagli artt. 23 e 24 del D.Lgs. 157/95.

L'“Amministrazione” si riserva di procedere all'aggiudicazione in presenza di almeno (due) offerte valide. Nel caso in cui le offerte siano uguali si procederà per sorteggio.

ART. 8* CRITERI DI AGGIUDICAZIONE

1. L'aggiudicazione avverrà con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa ai sensi di quanto disposto dall'art. 23, comma 1, lett.b) D.Lgs.157/95 e successive modificazioni, sulla base di un punteggio assegnato da una commissione appositamente preposta, sulla base dei seguenti criteri:
2. Prezzo più basso per l'espletamento del relativo incarico massimo ...punti;
3. Esperienza acquisita dalla ditta nella fornitura di lavoratori temporanei presso enti pubblici massimopunti
4. Relazione della ditta fornitrice contenente la descrizione analitica delle modalità della fornitura da cui si ricavano i tempi previsti per l'effettiva messa a disposizione del personale richiesto, modalità e sistemi di reclutamento, di eventuale sostituzione e ogni altra informazione utile massimo..... punti così ripartiti:
 - tempi previsti per l'effettiva messa a disposizione del personale sino apunti;
 - modalità e sistemi di reclutamento sino apunti;
 - tempi di sostituzione sino a punti;
 - ogni altra informazione utile sino apunti;

ART. 9 OBBLIGHI DELL'IMPRESA APPALTATRICE E DELL'“AMMINISTRAZIONE”

L'Impresa Fornitrice e l'“Amministrazione” si obbligheranno reciprocamente alle garanzie come di seguito indicate:

L'Impresa Fornitrice è obbligata a pagare direttamente al prestatore di lavoro temporaneo le retribuzioni di cui al precedente art. 4, punto 6, nonché a versare i contributi previdenziali e assicurativi di cui al medesimo articolo.

L'“Amministrazione” comunicherà all'Impresa Fornitrice il CCNL da applicarsi nonché i relativi trattamenti retributivi e previdenziali e si obbliga a comunicare le eventuali differenze maturate nel corso di ciascuna mensilità o del minore periodo di durata della missione.

L'“Amministrazione”, nel caso di inadempimento dell'Impresa Fornitrice, dovrà versare direttamente al prestatore di lavoro o all'Ente previdenziale rispettivamente le retribuzioni ed i contributi dovuti al lavoratore temporaneo inviato in missione, fatto salvo il diritto di rivalsa nei confronti dell'Impresa Fornitrice.

L'“Amministrazione”, qualora dovesse adibire i prestatori di lavoro temporaneo a mansioni superiori, dovrà darne immediata comunicazione scritta all'Impresa Fornitrice, che avrà il diritto di modificare il corrispettivo ad essa spettante.

L'“Amministrazione” sarà civilmente obbligata nei confronti del prestatore di lavoro temporaneo e/o di terzi di tutti i danni alle persone e/o alle cose che dovessero verificarsi in occasione del lavoro di cui al presente appalto.

Il lavoratore ha diritto di prestare l'opera lavorativa per l'intero periodo di assegnazione in missione, salvo il caso del mancato superamento della prova o della sopravvenienza di una giusta causa di recesso da parte dell'“Amministrazione” o di sostituzione.

L'Impresa Fornitrice si impegna a consegnare all'“Amministrazione” copia delle buste-paga dei lavoratori che prestano lavoro temporaneo attestanti la regolarità dell'inquadramento, della retribuzione, incluse le componenti differite di fine rapporto, della contribuzione versata e degli integrativi corrisposti.

ART. 10 INTERRUZIONE

L'interruzione della singola fornitura di lavoro temporaneo per cause imputabili all'“Amministrazione” comporterà comunque il diritto dell'Impresa Fornitrice ad ottenere il pagamento del corrispettivo relativo a tale singola fornitura.

Nel caso di interruzione della singola fornitura per causa imputabile al lavoratore o all'Impresa Fornitrice, l'impresa stessa dovrà sostituire il lavoratore entro (.....) giorni dalla richiesta dell'“Amministrazione”, salvo il diritto dell'“Amministrazione” di risolvere il singolo contratto di fornitura.

ART. 11 SOSTITUZIONE DEI PRESTATORI DI LAVORO TEMPORANEO

Nel caso in cui, a insindacabile giudizio dell'“Amministrazione”, le prestazioni non fossero adeguate a quanto richiesto, l'Impresa Fornitrice sarà tenuta con ogni onere a suo carico, ivi compresa la possibilità di rivalsa dei prestatori di lavoro temporaneo, a procedere alla sostituzione degli stessi nel termine perentorio fissato nel periodo di prova.

Nel caso di assenze del lavoratore inviato in missione per ferie e malattie che superino il 10% della durata del singolo contratto di fornitura, l'Impresa Fornitrice si impegna a sostituire il lavoratore. In tal caso, l'“Amministrazione” dovrà corrispondere soltanto il costo delle ore effettivamente lavorate.

ART. 12 PENALI

In caso di mancato rispetto dei tempi di messa a disposizione di cui all'art. 5 e di sostituzione di cui ai precedenti articoli 10, comma 2 e 11, verrà applicata una penale pari a Euro..... per ogni giorno lavorativo di ritardo.

ART. 13 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'azione disciplinare nei confronti dei prestatori di lavoro temporaneo verrà esercitata dall'Impresa Fornitrice come previsto dall'art. 6 L.196/97.

L'“Amministrazione” si impegna a comunicare tempestivamente gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 L.300/70.

L'Impresa Fornitrice porterà a conoscenza dell'“Amministrazione” tutte le comunicazioni inerenti al lavoratore temporaneo affinché vengano indicati se e quali provvedimenti disciplinari l'“Amministrazione” intende siano adottati. Saranno a carico dell'Impresa Fornitrice i relativi oneri e conseguenze in caso di impugnativa.

ART. 14* VERIFICHE SULLO SVOLGIMENTO DEL SERVIZIO

L'“Amministrazione” si riserva la facoltà di effettuare verifiche e controlli circa la perfetta osservanza da parte dell'aggiudicatario di tutte le disposizioni contenute nel presente Capitolato ed in modo specifico controlli di rispondenza e qualità.

Qualora da tali controlli il servizio dovesse risultare non conforme al Capitolato o al contratto di aggiudicazione, l'Impresa aggiudicataria dovrà provvedere tempestivamente ad eliminare le disfunzioni rilevate. Nei casi di particolare grave recidiva, si procederà alla risoluzione del contratto con l'incameramento della cauzione definitiva.

ART. 15 RISOLUZIONE DEL CONTRATTO E FACOLTÀ DI RECESSO

L'“Amministrazione” potrà risolvere il contratto nei seguenti casi:

- Subappalto, cessione del contratto, cessazione dell'attività, oppure nel caso di concordato preventivo, fallimento, stato di moratoria e di conseguenti atti di sequestro o di pignoramento a carico dell'aggiudicatario;
- gravi e reiterate inottemperanze a quanto previsto nel presente Capitolato e dalla vigente normativa in materia.

In tali ipotesi, l'Amministrazione provvederà ad incamerare la cauzione definitiva.

Resterà inoltre salva per l'Amministrazione la possibilità di far applicare tutte le norme di legge e di regolamento in materia di inadempimenti contrattuali.

L'Amministrazione si riserva la facoltà di recedere dal contratto stipulato in qualsiasi momento e senza necessità di giustificazione con semplice comunicazione scritta da portarsi a conoscenza dell'Impresa Fornitrice. In tal caso, l'Impresa Fornitrice nulla avrà a pretendere come compenso e/o risarcimento.

L'Impresa Fornitrice avrà comunque il diritto ad ottenere il pagamento del corrispettivo spettante sino alla naturale scadenza dei singoli contratti di fornitura stipulati prima della data di recesso.

ART. 16 PAGAMENTI

I pagamenti saranno effettuati a cadenza (.....) sulla base di una apposita scheda sottoscritta dall'Amministrazione e dal lavoratore indicante le ore effettivamente prestate.

L'Amministrazione provvederà al pagamento delle fatture, a mezzo mandato, entro (60) giorni dalla data di ricevimento delle stesse, previo riscontro e verifica della regolarità del servizio prestatato nonché del numero di ore effettivamente rese secondo i dati forniti dall'Ufficio rilevazione presenze).

Le fatture, relative ad ogni singola fornitura, dovranno essere inviate al seguente indirizzo:

.....

L'IVA dovrà essere assolta secondo la vigente normativa ed addebitata in fattura.

ART. 17 CAUZIONE

Le imprese partecipanti dovranno prestare un deposito cauzionale provvisorio a favore dell'Amministrazione nella misura di

La cauzione potrà essere prestata con fideiussione bancaria rilasciata da aziende di credito o con polizza assicurativa rilasciata da imprese di assicurazione autorizzate dalle vigenti disposizioni.

La documentazione comprovante la costituzione della cauzione provvisoria dovrà essere allegata all'offerta. La sola impresa aggiudicataria dovrà tramutare la cauzione provvisoria in definitiva.

L'istituto garante dovrà espressamente dichiarare:

- di aver preso visione del presente Capitolato, della lettera di invito e degli atti allegati o richiamati;
- di rinunciare al termine semestrale previsto dall'art. 1957, comma 1, c.c.;
- di obbligarsi a versare alla committente a prima richiesta senza eccezioni o ritardi la somma garantita o la minor somma richiesta dall'Amministrazione;
- di considerare valida la fideiussione fino al completo esaurimento del rapporto contrattuale principale.

ART. 18 STIPULAZIONE DEL CONTRATTO

Resta inteso che mentre l'aggiudicataria è vincolata sin dal momento dell'aggiudicazione agli obblighi assunti attraverso e per il fatto della presentazione dell'offerta, il contratto sarà invece impegnativo per l'Amministrazione solo quando il provvedimento di aggiudicazione sarà esecutivo.

ART. 19 RISERVATEZZA

L'aggiudicatario si impegna ad osservare la massima riservatezza nei confronti delle notizie di qual-

siasi natura comunque acquisite nello svolgimento del servizio, in conformità a quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996, n. 675.

ART. 20 SUBAPPALTO

È vietato il subappalto, anche parziale, del contratto.

ART. 21 SPESE, IMPOSTE E TASSE

Dopo l'aggiudicazione si procederà alla stipula del contratto. Tutte le spese, imposte e tasse inerenti al contratto stesso, quali quelle di bollo, quietanza, diritti di segreteria, scritturazione, registrazione e altro saranno a carico dell'aggiudicatario.

ART. 22 CONTROVERSIE E FORO COMPETENTE

Tutte le controversie eventualmente insorgenti in rapporto al contratto, comprese quelle relative alla sua validità, interpretazione, esecuzione, inadempimento e risoluzione, saranno di competenza in via esclusiva del Foro di

ART. 23 NORME DI RINVIO

Per quanto non espressamente previsto dal presente Capitolato di dovrà fare riferimento alle norme di cui alla L.196/97 e successive modifiche ed integrazioni, intendendosi per tali tutti i provvedimenti legislativi e regolamentari disciplinanti il lavoro temporaneo.

È fatto salvo, altresì, il disposto dell'art. 36, comma 8, del D.Lgs. 29/93, come successivamente modificato, secondo cui la violazione di norme imperative riguardanti l'assunzione e l'impiego di lavoratori da parte delle Pubbliche Amministrazioni non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime Pubbliche Amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.