



**SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO A TEMPO DETERMINATO IN FAVORE DI ASP DELIA REPETTO PER IL BIENNIO 2026-2027 (PROROGABILE PER ALTRI DUE ANNI), TRAMITE PROCEDURA APERTA EX ART. 71 DEL D.LGS. 36/2023: PROCEDURA APERTA AI SENSI DELL'ART. 71 D.LGS. N. 36/2023**

Asp Delia Repetto  
Via Circondaria Nord, 39  
41013 Castelfranco Emilia  
C.F 80005470366 - P.I 02558870362  
**PEC: [aspdeliarepetto@legalmail.it](mailto:aspdeliarepetto@legalmail.it)**

## CAPITOLATO SPECIALE

### INDICE

- ART. 1 FINALITÀ E OGGETTO DEL SERVIZIO
- ART. 2 LUOGO DI ESECUZIONE DEL SERVIZIO
- ART. 3 DURATA
- ART. 4 CORRISPETTIVO E VALORE DEL CONTRATTO
- ART. 5 PROFILI PROFESSIONALI RICHIESTI E RELATIVI REQUISITI
- ART. 6 MODALITÀ DI ESPLETAMENTO DEL SERVIZIO
- ART. 7 RICHIESTA DI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE
- ART. 8 AVVIO DI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE
- ART. 9 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
- ART. 10 SICUREZZA
- ART. 11 ASSENZE DEL PERSONALE SOMMINISTRATO, SOSTITUZIONE DEL PERSONALE SOMMINISTRATO E INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
- ART. 12 SUBAPPALTO
- ART. 13 OBBLIGHI DELL'AGENZIA
- ART. 14 OBBLIGHI A CARICO DELLA COMMITTENZA
- ART. 15 GARANZIA DEFINITIVA
- ART. 16 VERIFICHE E CONTROLLI SULLO SVOLGIMENTO DEL SERVIZIO
- ART. 17 PENALITÀ
- ART. 18 DIRITTI SINDACALI E SCIOPERO
- ART. 19 FATTURAZIONE ELETTRONICA E PAGAMENTI
- ART. 20. TRACCIABILITÀ
- ART. 21 RISERVATEZZA
- ART. 22 CODICE DI COMPORTAMENTO
- ART. 23 NORMA DI RINVIO
- ART. 24 TRATTAMENTO DEI DATI
- ART. 25 CLAUSOLA SOCIALE
- ART. 26 IMPEGNI CONTRATTUALI

## **ART. 1 – FINALITÀ E OGGETTO DEL SERVIZIO**

La procedura aperta di cui al presente Capitolato Speciale ha per oggetto l'individuazione dell'Agenzia autorizzata cui affidare il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato (CPV 79620000-6), ad orario pieno e/o parziale, per le mansioni connesse alle figure professionali di cui al vigente C.C.N.L. del personale del Comparto Funzioni Locali, indicate al successivo art. 5 e negli Allegati 1) e 2) del presente capitolato, da impiegare per ragioni di carattere produttivo ed organizzativo, sostitutivo dell'utilizzatore, non altrimenti fronteggiabili, ai sensi dell'art. 20 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n.276, attuativo della legge c.d. Biagi, come richiamato dal D.lgs. 165/2001, o per le necessità di carattere temporaneo o eccezionale delle strutture gestite dall'ASP DELIA REPETTO.

Il servizio oggetto di affidamento comprende attività di ricerca, selezione, formazione, eventuale sostituzione dei lavoratori somministrati, la loro gestione amministrativa, nonché il governo di tutte le attività correlate alla gestione del servizio stesso.

Non sarà comunque ammissibile il ricorso alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive o dirigenziali, ai sensi dell'art. 49 della legge 6 agosto 2008 n. 133 di conversione con modificazioni del Decreto- legge 25 giugno 2008 n.112 (c.d. decreto Brunetta). Ai sensi della suddetta disposizione di legge, inoltre, la disciplina della materia della somministrazione lavoro sarà comunque devoluta ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Il Committente, nel periodo di validità del contratto, si riserva di ricorrere ai prestatori di lavoro interinale in base alle proprie necessità e per i periodi che riterrà necessari, ricorrendo a contratti attuativi, in relazione ai quali provvederà al pagamento al Somministratore del solo corrispettivo pattuito in offerta, oltre alla somma dovuta per la retribuzione del personale somministrato.

Il ricorso all'istituto della somministrazione di lavoro a tempo determinato ha lo scopo di fornire al Committente uno strumento contrattuale dinamico, diretto a consentire la temporanea utilizzazione e sperimentazione di particolari professionalità in relazione alla gestione diretta di nuovi servizi o progetti e/o ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale.

I lavoratori da somministrare saranno individuati con singoli contratti attuativi in base alle effettive esigenze delle singole strutture/servizi gestiti dal Committente, che non è in alcun modo vincolato a garantire l'avvio di un numero minimo di rapporti di lavoro, così come il numero e le ore delle figure professionali attivate possono subire e finanche cessare, in funzione di mutamenti organizzativi e/o di espletamento di procedure concorsuali di assunzione, senza che ciò comporti alcun tipo di responsabilità a carico del Committente, senza che il Somministratore possa vantare titolo alcuno a risarcimento o a indennizzi di sorta nel caso di somministrazione mancata o inferiore a quella indicata nei presenti atti di gara.

Il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato dovrà essere svolto nel rispetto della normativa vigente.

Il contratto di servizi è regolamentato dalle seguenti norme:

- Legge 14 febbraio 2003, n. 30;
- Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive integrazioni e modificazioni;
- Decreto Legislativo 6 ottobre 200, n. 251;
- Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133; - GDPR 2016/679 in materia di Trattamento dei dati personali;
- D.lgs. 15/06/2015, n. 81;
- D.lgs. 31/03/2023, n.36
- D.lgs. 190/2012
- D.lgs. 33/2013
- D.lgs. 97/2016
- DPR 81/2023;
- Codice civile
- D.L. n. 87/2018 (c.d. "Decreto dignità") convertito in Legge n. 96/2018
- "Decreto Lavoro" del 2023; - CCNL Somministrazione

- CCNL Funzioni Locali.

## **ART. 2 – LUOGO DI ESECUZIONE DEL SERVIZIO**

L'utilizzatore che si occupa dei servizi di seguito descritti è "ASP Delia Repetto" (Azienda Pubblica di servizi alla Persona Delia Repetto), con sede legale in via Circondaria Nord, 39 a Castelfranco Emilia – MO -.

**ASP DELIA REPETTO** gestisce direttamente:

- Centro Diurno Anziani "La Clessidra" a Piumazzo (Mo), in Via dei Mille, 85;
- Casa Residenza Anziani "ASP Delia Repetto" a Castelfranco Emilia (Mo) in Via Circondaria Nord, 39;
- Sede Amministrativa a Castelfranco Emilia (Mo) in Via Circondaria Nord, 39;

L'elenco di tutti i servizi gestiti da ASP DELIA REPETTO ed i relativi indirizzi sono consultabili sul sito istituzionale dell'Amministrazione, all'indirizzo <https://www.aspdeliarepetto.it/>

ASP DELIA REPETTO si riserva di istituire e/o indicare nuove o diverse sedi operative e/o amministrative nel corso della validità del presente contratto.

## **ART. 3 – DURATA**

Ferma restando l'eventuale esecuzione anticipata di cui all'art. 17, comma 8, del Codice, la durata del contratto è di due anni, decorrenti dalla data di sottoscrizione del contratto.

L'Azienda si riserva di prorogare il contratto originario per un ulteriore biennio, dandone comunicazione formale almeno due mesi prima della scadenza contrattuale.

In casi eccezionali, il contratto in corso di esecuzione può essere prorogato per il tempo strettamente necessario alla conclusione della procedura di individuazione del nuovo contraente qualora si dovessero verificare le condizioni indicate all'articolo 120, comma 11, del Codice. In tal caso, il contraente è tenuto all'esecuzione delle prestazioni oggetto del contratto agli stessi prezzi, patti e condizioni previsti nel contratto.

Resta fermo che, in ogni caso, dalla data di scadenza del contratto, ogni singolo rapporto lavorativo di somministrazione, qualora ancora in essere, sarà valido fino alla naturale scadenza dello stesso.

## **ART. 4 – CORRISPETTIVO E VALORE DEL CONTRATTO**

L'utilizzatore corrisponderà all'Agenzia, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, a seguito di sottoscrizione dei contratti applicativi, il "costo orario base" di cui ai prospetti dell'**allegato 1**), oltre al Margine d'agenzia orario, al netto del ribasso offerto, e l'IVA di legge dovuta solo sul margine d'agenzia. Qualsiasi costo contrattuale non tassativamente indicato nel "costo orario base" comprese le diverse tipologie di assenze (es: malattie, infortuni, maternità, permessi studio, congedi straordinari, permessi per lutto, permessi sindacali, ecc.) sono a carico dell'Agenzia e si ritengono incluse nel margine orario di Agenzia che si intende, per tanto, remunerativo del servizio svolto.

Il margine d'agenzia orario indicato in offerta, al netto del ribasso, si intende formulato in base a calcoli e valutazioni di propria convenienza dell'Agenzia.

L'utilizzatore si obbliga a corrispondere all'Agenzia, per ogni ora di lavoro effettuata dal prestatore di lavoro, la tariffa oraria derivante dal valore del costo orario base indicato negli atti di gara, che si modificherà in diretta dipendenza alle variazioni del costo del lavoro determinate dai successivi contratti collettivi di riferimento, e dal Margine di Agenzia orario, espresso in valore assoluto, risultante dall'applicazione del ribasso indicato in sede di offerta, oltre IVA sulla parte imponibile.

Il costo orario base, di cui ai prospetti dell'**allegato 1**), include gli oneri retributivi comprensivi di tutti i ratei, ex festività, permessi retribuiti, ferie, trattamento fine rapporto, tredicesima mensilità, IVC, indennità di comparto, gli oneri contributivi, assistenziali e previdenziali, il contributo Ente bilaterale paritetico, Fondo formazione lavoratori

temporanei e contributo Aspi calcolato sulla base del CCNL vigente alla data dell'adozione della decisione a contrarre.

L'aliquota Inail è definita all'interno delle tabelle dell'allegato 1), determinata sulla base di quanto applicato al momento dell'indizione della procedura di gara. Eventuali variazioni saranno comunicate annualmente dall'utilizzatore.

Sono esclusi dal suddetto costo orario base e saranno pertanto contabilizzati in sede di fatturazione i seguenti elementi retributivi in quanto aleatori e non preventivabili, senza margine d'agenzia:

- maggiorazioni di turno;
- eventuali indennità previste dal vigente CCNL;
- festività di legge infrasettimanali e cadenti di domenica compresa la festività del Santo Patrono;
- eventuali rimborsi per trasferte;
- eventuale riconoscimento di voci del salario accessorio conseguiti attraverso accordi sindacali;
- eventuali buoni pasto, che avverrà con le modalità ed ai costi previsti per il personale dipendente del Committente;
- ogni altro onere posto in capo all'utilizzatore da norme di legge o di contratto.

Potrà essere richiesta l'effettuazione di ore di lavoro straordinario che saranno remunerate sulla base di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali. Non saranno riconosciute ore di straordinario non esplicitamente e preventivamente richieste e autorizzate. Si applica al personale somministrato l'istituto del recupero ore nelle medesime modalità previste per il personale dipendente del Committente.

Il Committente corrisponderà all'Agenzia unicamente il costo orario base, il margine di agenzia orario, come determinato in sede di offerta economica, e gli eventuali elementi retributivi sopra indicati per le ore effettivamente prestate da parte dei singoli lavoratori secondo le disposizioni impartite dal RUP/DEC/Direttori Operativi. Nessun altro compenso sarà dovuto all'Agenzia.

Si precisa che è fatto salvo quanto disposto al comma 2, dell'art. 33 del D.L. 15 giugno 2015, n. 81 il quale stabilisce che *"Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori."*

L'aggio deve ricomprendere e compensare tutte le attività richieste, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) ricerca e selezione del personale;
- b) Sostituzione del personale;
- c) attività di formazione;
- d) assicurazione di responsabilità civile per danni causati a terzi ed all'utilizzatore;
- e) controlli fiscali sulle assenze per malattie anche della durata di un solo giorno;
- f) quote da destinare a fondi vari o da accantonare per eventuale TFR;
- g) servizio di somministrazione, utile d'impresa e copertura delle spese generali;
- h) trasmissione mensile, unitamente alla fattura, di una dichiarazione relativa alle retribuzioni corrisposte ai lavoratori somministrati (imponibile previdenziale), necessaria per poter calcolare l'imposta IRAP a carico dell'utilizzatore, posto che il Committente è un ente pubblico non economico pertanto la base imponibile IRAP viene calcolata con metodo retributivo, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 446 del 1997;
- i) trasmissione di report anche di natura extracontabile di cui al successivo art. 13;
- j) ogni altra attività, prevista nella documentazione afferente alla procedura di gara, a carico dell'agenzia; k) la proposta formulata in sede di offerta tecnica.

Nel caso in cui per rinnovi contrattuali vengano applicati aumenti salariali per i lavoratori di pari area del CCNL applicato dall'utilizzatore, i medesimi aumenti saranno automaticamente applicati anche ai lavoratori somministrati.

Gli importi annui sono calcolati con riferimento ai fabbisogni presunti indicati nella tabella di cui **all'allegato 2**) sulla base delle necessità e delle condizioni attualmente vigenti nelle singole strutture gestite dal Committente. Tali importi tengono conto anche di una stima dell'indennità di turno che verrà riconosciuta a determinati profili professionali se dovuta. Tali importi non costituiscono la proiezione e/o l'indicazione del futuro corrispettivo contrattuale, ma hanno solo il fine di quantificare l'importo presunto della gara ai fini degli adempimenti formali ad esso legati.

Non si prevedono, considerando la quota a carico dell'utilizzatore, costi aggiuntivi per la sicurezza nella fase di esecuzione del contratto.

L'importo presunto del contratto, per il periodo di valenza biennale **01/01/2026 – 31/12/2027**, viene stimato, sulla base del monte orario da somministrare, pari a complessive ore **66.872** per ASP DELIA REPETTO, nonché in ragione dei diversi profili individuati oltre che di un ipotetico valore delle eventuali indennità spettanti per turno.

Tenuto conto delle opzioni previste, dei valori di cui agli *allegati 1 e 2*, si precisa che:

- a) il valore stimato del contratto, ai sensi dell'art.14, comma 16, del D.lgs. n.36/23, è di € 4.053.123,48 (di cui € 3.911.354,84 IVA esclusa e € 141.768,64 +IVA per aggio Agenzia) così ripartiti:
- € 1.529.480,56 (di cui 1.475.982,96 IVA esclusa e € 53.497,60 + IVA per aggio Agenzia) per il biennio 2026-2027. Tale importo è comprensivo di una stima dell'indennità di turno da riconoscere all'agenzia per le prestazioni effettuate dai lavoratori somministrati sulla base del fabbisogno rappresentato nell'*allegato 2*;
  - € 305.896,11 (di cui 295.196,59 IVA esclusa e € 10.699,52 +IVA per aggio Agenzia) quale importo massimo del quinto d'obbligo, in caso di variazioni in aumento riferito al biennio 2026-2027;
  - € 1.529.480,56 (di cui 1.475.982,96 IVA esclusa e € 53.497,60 + IVA per aggio Agenzia) per proroga contrattuale biennale;
  - € 305.896,11 (di cui 295.196,59 IVA esclusa e € 10.699,52 +IVA per aggio Agenzia) quale importo massimo del quinto d'obbligo, in caso di variazioni in aumento riferito alla proroga contrattuale biennale;
  - € 382.370,14 (di cui 368.995,74 IVA esclusa e € 13.374,40 +IVA per aggio Agenzia)

I predetti valori sono da intendersi in ogni caso comprensivi della prestazione di tutti i servizi connessi. Gli importi hanno carattere presuntivo, atteso che il valore delle retribuzioni e contribuzioni sarà determinato sulla base delle prestazioni effettivamente richieste nell'ambito dei singoli contratti di somministrazione che saranno emessi e sulla base dell'effettivo fabbisogno del personale, tenuto conto anche dei vincoli finanziari e normativi, nonché di quelli derivanti dalla propria programmazione del personale, dalle previsioni di bilancio, nonché dagli accordi aziendali in materia di ricorso alle forme contrattuali flessibili di lavoro. Tali importi pertanto non sono in alcun modo impegnativi e vincolanti per i Committenti. I suddetti valori includono altresì la commissione di agenzia (aggio d'Agenzia), che sarà oggetto di ribasso, come meglio specificato nella documentazione di gara. Il valore complessivo massimo stimato del contratto sopra indicato è stato determinato sulla base di una stima del valore dei singoli ordini di somministrazione sulla base delle previsioni dei Committenti. Ne consegue che il corrispettivo sarà determinato in ragione delle prestazioni effettivamente richieste e regolarmente eseguite. Tali importi pertanto non sono in alcun modo impegnativi e vincolanti per i Committenti.

L'importo unitario a base di gara per i servizi oggetto del contratto, da intendersi riferito alla sola Commissione di agenzia (aggio) è pari ad € **0,80** (zerovirgola ottanta) per ogni ora di lavoro (ordinario e straordinario) somministrato. Tale importo non è comprensivo d'IVA.

Si precisa che:

- le ore di lavoro convenzionali, su base giornaliera per i lavoratori inquadrati su 5 giorni lavorativi alla settimana, sono pari a 7 e 12 minuti, mentre per i lavoratori inquadrati su 6 giorni le ore di lavoro convenzionali sono 6;
- il divisore orario convenzionale mensile, CCNL Comparto Funzioni Locali, è pari a 156; - il divisore orario annuale convenzionale, CCNL Comparto Funzioni Locali, è pari a 1872.

In caso si modificasse il costo del lavoro per sopravvenuti rinnovi contrattuali, verrà adeguato il solo costo del lavoro, mentre il corrispettivo di agenzia dovrà rimanere fisso ed invariabile per tutta la durata del contratto salvo quanto previsto dai relativi articoli di cui allo schema di contratto.

Il riconoscimento di voci del salario accessorio conseguite attraverso accordi sindacali sarà corrisposto al somministratore, che ha l'obbligo di retribuire almeno nella stessa misura il personale impiegato presso il singolo Committente.

Il Committente deve corrispondere all'Agenzia il solo costo delle ore effettivamente lavorate e riscontrate attraverso sistemi di rilevazione elettronica delle presenze a cui i lavoratori somministrati saranno sottoposti, restando esclusa qualsiasi altra modalità di conteggio.

Il dettaglio degli oneri retributivi e degli aspetti fiscali sono riportati analiticamente nell'Allegato 1) (Scheda costi personale, per ciascuno dei principali profili).

#### **ART. 5 – PROFILI PROFESSIONALI RICHIESTI E RELATIVI REQUISITI**

I profili professionali che potranno essere oggetto di richiesta di somministrazione in relazione alla presente procedura di gara, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, sono i seguenti:

Infermiere professionale, Fisioterapista, Istruttore Direttivo Amministrativo e/o Contabile; Animatore, Istruttore Amministrativo e/o Contabile; Operatore Socio Sanitario, Tecnico manutentore, Operaio addetto lavanderia/guardaroba, ecc.

Si precisano sin da ora i requisiti richiesti per alcune figure professionali, posto che per tutti i profili è richiesta piena idoneità psicofisica alla mansione e possesso della patente di guida categoria B in corso di validità.

| <b>PROFILO PROFESSIONALE</b>    | <b>LIVELLO INQUADRAMENTO</b>        | <b>REQUISITI</b>  |
|---------------------------------|-------------------------------------|---|
| <b>Infermiere Professionale</b> | Funzionari e Elevate Qualificazioni | <ol style="list-style-type: none"><li>1. possesso di diploma di laurea in scienze infermieristiche, ovvero titoli riconosciuti equipollenti.</li><li>2. iscrizione all'Albo.</li></ol>                            |
| <b>Fisioterapista</b>           | Funzionari e Elevate Qualificazioni | <ol style="list-style-type: none"><li>1. diploma di laurea in fisioterapia (Scienze riabilitative delle professioni sanitarie), ovvero titoli riconosciuti equipollenti.</li><li>2. iscrizione all'Albo</li></ol> |
| <b>Animatore</b>                | Istruttori                          | <ol style="list-style-type: none"><li>1. diploma di scuola secondaria di secondo grado unitamente ad attestato di qualifica</li></ol>   |

|  |                                     |   |
|--|-------------------------------------|---|
|  |                                     | specifico di "Animatore di comunità" o titolo equipollente.   |
| <b>Operatore Socio Sanitario (OSS)</b>   | <i>Operatori esperti</i>            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. diploma di scuola secondaria di primo grado attestato di qualifica di "Operatore Socio Sanitario"</li> <li>2. piena capacità psicofisica e idoneità sanitaria alla manipolazione di alimenti;</li> </ol>                    |
| <b>Figure Operative e Ausiliarie (operaio, manutentore, elettricista, addetto guardaroba/lavanderia, ecc.)</b> | <i>Operatori esperti</i>            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. diploma di scuola secondaria di primo grado</li> <li>2. adeguata esperienza professionale, comprovata da un'anzianità di servizio nel medesimo ruolo che permetta di ritenere il candidato idoneo alla mansione.</li> </ol> |
| <b>Istruttore amministrativo e/o contabile</b>   | Istruttori                          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. diploma di scuola secondaria di secondo grado</li> </ol>  |
| <b>Istruttore direttivo amministrativo e/o contabile</b>   | Funzionari e Elevate Qualificazioni | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. diploma di scuola secondaria di secondo grado o laurea (triennale o magistrale)</li> </ol>  |

Potranno essere richieste figure a tempo Pieno, Tempo Parziale, ed altre tipologie, previste dai contratti delle Aziende Somministratrici, la cui necessità dovesse sopravvenire nel corso della validità del contratto.

Resta in facoltà di ASP Delia Repetto stabilire caratteristiche professionali o di inquadramento contrattuale che divergano in tutto o in parte dalle suddette indicazioni, cui l'agenzia dovrà comunque attenersi.

Potranno essere concordate anche figure professionali diverse o ulteriori rispetto a quelle sopra descritte, in relazione alle effettive esigenze del Committente. Nell'eventualità, sarà cura del Committente fornire all'Agenzia, oltre alle caratteristiche del profilo, anche la scheda aggiornata dei costi di dette figure, qualora non fossero state incluse nelle schede allegate al presente capitolato, fermo restando l'aggio di aggiudicazione.

I lavoratori somministrati dovranno possedere gli specifici requisiti di accesso per il profilo professionale richiesto, i titoli di studio e di esperienza e le relative iscrizioni ai relativi Ordini e/o Albi professionali richiesti dalla vigente normativa, inclusa la normativa regionale della Regione Emilia-Romagna sull'accreditamento dei servizi sociosanitari.

Il personale dovrà essere già istruito e formato, a cura dell'Agenzia, in relazione alle competenze necessarie sulla base del profilo e della categoria di inquadramento, dovendosi garantire uno standard prestazionale qualitativo e quantitativo in linea con quello già presente presso i servizi degli utilizzatori.

L'attività del lavoratore presso il Committente è soggetta alle disposizioni in materia di incompatibilità nel pubblico impiego in quanto applicabili.

I lavoratori dovranno comunque possedere una conoscenza della lingua italiana parlata e scritta, tale da garantire un adeguato livello di professionalità nell'attività da prestare.

Il personale sarà tenuto ad un comportamento improntato alla massima correttezza e ad agire in ogni occasione con diligenza e professionalità. Ad esso si applicano le disposizioni di cui D.P.R 13 giugno 2023 n. 81 "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».

Il personale extracomunitario, oltre ai titoli riconosciuti come equipollenti dal Ministero della Sanità, e, se necessarie, le iscrizioni agli Ordini e/o Albi professionali, deve essere in regola con le vigenti norme in materia di permesso di soggiorno.

I lavoratori somministrati devono rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici sopracitato, di cui all'art. 22 del presente Capitolato Speciale.

Nella conduzione delle attività il lavoratore somministrato è tenuto a conoscere e da attenersi alle procedure, linee guida, protocolli e modalità operative in uso dal Committente ed a utilizzare la modulistica in uso. Il prestatore dovrà svolgere la propria attività secondo le istruzioni impartite dal Committente e sarà tenuto all'osservanza di tutte le norme di legge e di contratto, sia collettivo che decentrato.

Gli accertamenti sanitari preassuntivi e la sorveglianza sanitaria periodica sono a carico dell'utilizzatore. L'Agenzia si impegna altresì ad assicurare il proprio personale contro gli infortuni e le malattie professionali

A ciascun lavoratore verrà fornito dal Committente:

- un tesserino di riconoscimento corredato di fotografia, contenente le generalità del lavoratore ed il ruolo assegnato all'interno dell'ASP; detto tesserino dovrà obbligatoriamente essere sempre indossato in modo ben visibile durante tutto il tempo di lavoro, dovrà essere conservato con la massima cura e andrà riconsegnato al responsabile dell'Unità Operativa al termine del periodo di somministrazione;
- il badge magnetico per la registrazione, presso i marcatempi delle singole strutture/servizi degli orari di entrata ed uscita. Le aziende invieranno all'agenzia un tracciato relativo alle presenze mensili dei dipendenti in servizio al fine di predisporre l'elaborazione della fattura mensile;
- la dotazione di divise e calzature ove prevista per l'esercizio delle mansioni assegnate che andrà riconsegnata al responsabile dell'Unità Operativa al termine del periodo di somministrazione.

#### **ART. 6 – MODALITÀ DI ESPLETAMENTO DEL SERVIZIO**

Il servizio richiesto dovrà essere svolto con diligenza, professionalità e puntualità in conformità alle prescrizioni del presente Capitolato nel rispetto delle sotto riportate modalità.

Le prestazioni a tempo pieno richieste potranno essere svolte con orario settimanale su cinque giorni lavorativi o su sei giorni lavorativi e potranno articolarsi in turni nelle 12 o 24 ore su 7 giorni la settimana per le figure ricoprenti posizioni lavorative soggette a turnazione.

Gli orari di lavoro e le turnazioni saranno definite da ASP e potranno subire variazioni nel corso del singolo contratto applicativo, sia estemporanee sia sulla base delle necessità del Committente, senza che questo costituisca variazione contrattuale.

L'orario di lavoro sarà quello stabilito dal CCNL del Comparto Funzioni Locali (ovvero 36 ore settimanali), fatta salva la facoltà di richiedere orari di lavoro part-time, secondo l'articolazione oraria, di volta in volta prevista, sulla base delle necessità del Committente.

Eventuali prestazioni straordinarie del personale somministrato dovranno essere preventivamente autorizzate dal responsabile individuato dall'ASP.

Il trattamento economico sarà corrispondente a quello previsto dal C.C.N.L. vigente per i lavoratori di pari categoria con anzianità iniziale, ivi compresi gli eventuali miglioramenti economici derivanti dai rinnovi contrattuali futuri. Ai lavoratori che verranno inseriti in unità che operano su turni spetterà inoltre l'indennità di turno contrattualmente prevista, sulla base del turno effettivamente effettuato.

La retribuzione dovrà essere liquidata ai lavoratori dall'Agenzia con la periodicità prevista dalla normativa e dai CCNL di categoria.

Gli obblighi contributivi, previdenziali, assicurativi e assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative sono a carico dell'Agenzia, secondo quanto previsto dall'Art. 37 del D.lgs. 81/2015.

La contribuzione assistenziale è quella riferita alla posizione INAIL comunicata all'atto dell'invio della richiesta di attivazione dei singoli contratti applicativi di somministrazione.

Ai lavoratori somministrati sarà applicata la medesima disciplina applicata ai lavoratori dipendenti dei Committenti in materia di servizio di mensa e buono pasto. Le eventuali quote di costo del pasto a carico dei lavoratori somministrati saranno oggetto di comunicazione da parte del Committente all'Agenzia al fine di disporre la relativa trattenuta

Eventuali indennità di missione, indennità accessorie, rimborsi spese e attribuzioni di particolari responsabilità e/o progetti spettanti al lavoratore saranno comunicati all'Agenzia fornitrice che provvederà a corrispondere i relativi compensi, salvo rimborso da parte dell'Ente.

I Contratti di somministrazione dovranno contenere almeno i seguenti elementi:

- numerazione progressiva;
- gli estremi di autorizzazione rilasciata all'Agenzia;
- il numero dei lavoratori da somministrare;
- l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e le misure di prevenzione adottate;
- la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi; - il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

Le copie dei contratti di lavoro tra l'Agenzia ed i singoli lavoratori dovranno essere trasmesse via posta elettronica certificata PEC all'indirizzo indicato dal Committente.

L'agenzia dovrà dimostrare – a richiesta del Committente - di avere posto in essere il progetto formativo del personale dichiarato in offerta tecnica anche mediante la presentazione della documentazione in cui venga attestato il costo e/o gli attestati di formazione sostenuti nel periodo di riferimento.

In merito all'aggiornamento formativo del personale soggetto ad esso per effetto di norme di legge o ai fini del mantenimento dell'iscrizione ad ordini professionali, l'Agenzia si obbliga ad assicurare, a proprie cura e spese, opportuno aggiornamento professionale specialistico, ai sensi dell'Accordo Stato Regioni sul sistema di formazione continua in medicina (Accordo del 19 aprile 2012), pari a 50 crediti ECM annui per ciascuna figura somministrata,

con oneri economici che si intendono già compresi nel prezzo di offerta, anche mediante utilizzo delle opportunità fornite dai fondi strutturali appositamente predisposti.

#### **ART. 7 – RICHIESTA DI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE**

Il Committente procederà, sulla base delle esigenze che si manifesteranno durante il periodo contrattuale, alla richiesta delle singole forniture di lavoro mediante apposita richiesta, inoltrata via posta elettronica.

Ogni richiesta di attivazione di una somministrazione dovrà essere corredata con le seguenti informazioni minime:

- la descrizione della professionalità richiesta, la corrispondente categoria di inquadramento, il settore di specializzazione;
- le modalità e la durata della prestazione lavorativa richiesta;
- la sede di lavoro;
- i dati relativi alla posizione INAIL corrispondente alla categoria di inquadramento;

Tutte le informazioni saranno fornite per iscritto, tramite e-mail, al recapito fornito dall’Agenzia ed eventualmente anticipate tramite telefono.

Dal momento di inoltro della richiesta decorreranno i tempi previsti per l'avvio dei lavoratori e per l’applicazione di eventuali penali.

#### **ART. 8 – AVVIO DI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE**

L’Agenzia dovrà selezionare e presentare all’utente, per ogni richiesta, almeno 2 candidati per ogni unità lavorativa, che potranno essere sottoposti a colloquio di idoneità da parte dell’ASP di riferimento; in caso di giudizio di mancato superamento del colloquio selettivo dette figure non potranno essere riproposte.

I lavoratori somministrati dovranno essere proposti al Servizio richiedente nel termine massimo di 6 giorni lavorativi dalla richiesta.

Nei casi di urgenza segnalati a insindacabile giudizio dell’Azienda committente dovrà essere proposto almeno un lavoratore entro 48 ore dalla richiesta.

I lavoratori assegnati saranno soggetti a un periodo di prova, così come stabilito nel contratto collettivo delle società di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

L’Agenzia ha l’obbligo di NORMA di trasmettere al Committente i seguenti documenti:

- Copia dei Diplomi e degli altri attestati di qualifica richiesti dal presente capitolato e dalla normativa vigente in materia per l’accesso al servizio;
- Curriculum del lavoratore;
- Copia dell’iscrizione all’Albo per l’esercizio della professione, qualora il profilo lo richieda;
- Possesso dei crediti formativi previsti dalla professione come da normativa vigente;
- Autodichiarazione resa dal lavoratore ai sensi del D.P.R. 28 Dicembre 2000, n. 445 in merito all'assenza di condanne penali, civili o amministrative passate in giudicato o pendenti;
- Dichiarazione di aver adempiuto all'obbligo di informazione ai lavoratori sul contenuto normativo del D.lgs.81/2015, del D.lgs. 81/2008 e del GDPR 679/2016 in materia di trattamento dei dati personali, nonché del CCNL per la categoria della Agenzie di somministrazione di lavoro;
- Copia dell’attestato di formazione generale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di almeno quattro ore di cui al successivo art. 10;
- Copia di ogni altro attestato previsto dall’offerta presentata dalla ditta concorrente.

Per esigenze sostitutive urgenti potranno essere inoltrate entro 3 giorni dall’assunzione.

L'Agenzia dovrà provvedere alla sostituzione del personale somministrato che risultasse inidoneo allo svolgimento del servizio assegnato, nel termine di 2 giorni ovvero nel termine di 24 ore in caso di urgenza, dietro specifica richiesta del Committente.

Il lavoratore somministrato è sottoposto ad un periodo di prova che decorrerà a partire dalla data di effettivo inizio della prestazione lavorativa del somministrato presso l'ASP, in conformità al vigente CCNL per i lavoratori in Somministrazione delle Agenzie per il Lavoro.

In caso di mancato superamento del periodo di prova, l'Agenzia dovrà provvedere a sostituire il lavoratore somministrato entro 2 giorni lavorativi dalla relativa comunicazione da parte di ASP.

#### **ART. 9 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Il potere disciplinare nei confronti dei prestatori di lavoro somministrati è riservato al somministratore, ai sensi dell'art. 35 del D.lgs. 81/2015.

La committenza comunica tempestivamente all'Agenzia gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 della legge 300/70.

L'Agenzia è tenuta a comunicare al Committente, secondo le disposizioni del vigente CCNL per i dipendenti temporanei, l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare, assumendosi i relativi oneri e conseguenze in caso di impugnativa.

L'Agenzia apporrà espressa clausola all'interno dei contratti individuali di lavoro che sottoscriverà coi prestatori di lavoro, vincolandoli al rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici e dalla normativa in materia.

#### **ART. 10 – SICUREZZA**

L'Agenzia, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D.lgs. 81/2015, informa, (con Corso di formazione generale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di almeno 4 ore), i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal d.lgs. 81/2008, e inoltre deve dichiarare all'Amministrazione, prima di inviare il lavoratore, di aver adempiuto a tale obbligo.

Il referente aziendale presso il quale l'Agenzia potrà ottenere informazioni relative al rispetto degli obblighi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro verrà indicato dall'ASP al momento dell'avvio del contratto.

In altri termini l'Agenzia si obbliga a formare preventivamente il personale da somministrare in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e ad informare i prestatori di lavoro somministrati di tutti i rischi connessi all'attività che il prestatore stesso svolgerà presso l'amministrazione appaltante. Il somministratore si impegna ad assicurare il proprio personale contro gli infortuni e le malattie professionali, come prescritto dal D.P. R. 30 giugno 1965 n. 1124.

La Committenza osserverà nei confronti del prestatore di lavoro tutti gli obblighi di protezione e di tutela del lavoro, in conformità alle disposizioni indicate nel Decreto Legislativo n. 81/2008. Il Committente si impegna altresì ad informare il somministratore dei rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori connessi allo svolgimento delle mansioni alle quali saranno adibiti, anche in relazione a quelli derivanti da possibili interferenze.

Il personale richiesto dall'amministrazione dovrà essere già istruito e formato, a cura dell'agenzia, in relazione alle competenze necessarie sulla base del profilo e della categoria di inquadramento.

L'inosservanza delle leggi in materia di lavoro e di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, di cui al presente articolo, determinano la risoluzione del contratto.

#### **ART. 11 – ASSENZE DEL PERSONALE SOMMINISTRATO, SOSTITUZIONE DEL PERSONALE SOMMINISTRATO E INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

*(I termini che seguono espressi in ore o in giorni devono considerarsi come naturali e consecutivi, prefestivi e festivi compresi)*

In caso di assenza del personale somministrato:

- a) Se imprevista (es: malattia) lo stesso lavoratore dovrà:
  - provvedere a darne comunicazione tempestiva al Direttore dell'Esecuzione del Contratto della Committenza cui fa capo il servizio ove presta lavoro o ad altro soggetto dallo stesso individuato con le modalità indicate dal Committente;
  - trasmettere l'eventuale documentazione all'Agenzia quale datore di lavoro ai fini e per gli effetti dei ruoli e compiti svolti dalle parti coinvolte.
- b) Se programmata (es: ferie, permessi ecc.) il lavoratore dovrà:
  - richiedere autorizzazione al competente Direttore dell'Esecuzione del Contratto, secondo le condizioni stabilite nei vigenti CCNL.

In caso di assenza non programmata di personale turnista, l'Agenzia dovrà:

- darne immediata comunicazione al Direttore dell'Esecuzione del Contratto o a suo incaricato,
- garantire entro 24 ore la sostituzione dell'unità lavorativa con una di pari livello professionale, senza costi aggiuntivi a quelli ordinariamente stabiliti, salvo diversa disposizione del Direttore dell'esecuzione del contratto.

L'Agenzia si impegna, ove possibile e ricorrendone i presupposti, ad inviare il personale che risulti disponibile e già impiegato in precedenza presso il Committente stesso con positivo riscontro, per dare maggiore continuità di lavoro al personale somministrato.

Per i lavoratori non turnisti, la sostituzione può essere richiesta dal Committente e dovrà essere effettuata nel termine di tre giorni.

In ogni caso il Committente dovrà corrispondere soltanto il costo delle ore effettivamente prestate, richieste nonché autorizzate.

Nel caso di interruzione della prestazione per causa imputabile al lavoratore o all'Agenzia, la stessa dovrà sostituire il lavoratore entro 24 ore, fatte salve diverse indicazioni del Direttore dell'Esecuzione del Contratto. È inoltre facoltà della Committenza richiedere e ottenere dall'Agenzia la sostituzione, entro 24 ore dalla richiesta, del personale che sia stato oggetto di:

- a) irrogazione di sanzioni disciplinari che abbiano comportato la sospensione indipendentemente dal periodo di sospensione;
- b) perdita in corso di servizio dei requisiti necessari al pieno e integrale svolgimento delle proprie mansioni che ne impediscano il corretto e adeguato impiego nei servizi della Committenza;
- c) perdita dei requisiti professionali richiesti;
- d) mancato superamento del periodo di prova.

Le sostituzioni o variazioni degli operatori somministrati già in servizio, dovranno essere comunicate tempestivamente dall'Agenzia al Committente, formalizzate, in caso di nuova assunzione, mediante consegna della comunicazione di assunzione.

In ogni caso l’Agenzia dovrà assicurare la fornitura di personale somministrato in modo da garantire la continuità del servizio.

#### **ART. 12 – SUBAPPALTO**

È vietata al somministratore la cessione del contratto, a pena di nullità del vincolo a tal modo sorto.

Il concorrente indica le prestazioni che intende subappaltare o concedere in cottimo. In caso di mancata indicazione il subappalto è vietato. Non può essere affidata in subappalto l’integrale esecuzione delle prestazioni oggetto del contratto nonché la prevalente esecuzione delle medesime. L’Agenzia e il subappaltatore sono responsabili in solido nei confronti dell’ASP dell’esecuzione delle prestazioni oggetto del contratto di subappalto. Per tutto quanto qui non previsto, si rinvia alla disciplina di cui all’art. 119 del d.lgs. 36/2023.

Le attività e le prestazioni relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro possono essere subappaltate ma non possono, a loro volta, essere oggetto di ulteriore subappalto, poiché - in base alle specifiche caratteristiche del servizio oggetto di affidamento, si ravvisa l’esigenza di garantire una più intensa tutela della salute e sicurezza sul lavoro, sulla base delle seguenti considerazioni:

- perdita - o perlomeno incisiva riduzione - del controllo non solo da parte del committente e del direttore dell’esecuzione contrattuale, ma anche della stessa Agenzia principale;
- la difficoltà per l’Agenzia principale di coordinare le attività tra gli operatori economici subappaltatori e sub-subappaltatori;
- la diluizione delle responsabilità, sia nei confronti del committente sia della stessa Agenzia principale.

In ogni caso, qualora siano autorizzati subappaltatori, questi dovranno essere espressamente vincolati al rispetto di tutti gli obblighi in materia di protezione dei dati personali e riservatezza previsti dal presente Capitolato e dalla normativa vigente, assumendo gli stessi impegni contrattuali dell’Agenzia ai sensi del GDPR.

#### **ART. 13 – OBBLIGHI DELL’AGENZIA**

L’Agenzia dovrà assicurare il rispetto dei seguenti obblighi (i termini che seguono espressi in ore o in giorni devono considerarsi come naturali e consecutivi, prefestivi e festivi compresi):

- a. individuare il Responsabile del Servizio per la gestione dei rapporti con la Committenza e comunicarne tempestivamente il nominativo;
- b. assicurare la costante disponibilità telefonica di uno o più referenti, almeno dal lunedì al venerdì dalle ore 8,30 alle 12,30 e dalle 14,30 alle 18,30, comunicando alla Committenza nominativi e modalità per contattarli in modo tempestivo;
- c. effettuare la ricerca del personale secondo criteri di trasparenza, tenuto conto dei bisogni esplicitati dalla Committenza;
- d. il personale somministrato dall’Agenzia dovrà essere capace ed in possesso della piena ed incondizionata idoneità alla mansione;
- e. mettere a disposizione il personale richiesto dal Committente per il periodo di tempo stabilito, nei tempi previsti;
- f. provvedere a sostituire i lavoratori secondo i termini previsti dall’art. 11 del presente Capitolato ovvero nei termini inferiori dichiarati in sede di gara, fatte salve diverse indicazioni del Direttore dell’Esecuzione del Contratto, dandone formale comunicazione al servizio amministrativo della Committenza;
- g. predisporre e sottoscrivere singoli contratti applicativi di somministrazione di lavoro a tempo determinato, a seguito di ogni richiesta formalmente avanzata dal Committente, sulla base di quanto previsto dalle normative vigenti;
- h. trasmettere al Committente, prima dell’inizio dell’attività e comunque non oltre 7 giorni dalla stipulazione, copia del contratto individuale tra Agenzia di somministrazione e il prestatore di lavoro a tempo determinato;

- i. applicare e rispettare tutte le obbligazioni discendenti da leggi e contratti vigenti in materia di somministrazione ivi comprese le previsioni del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro;
- j. procedere al pagamento diretto ai lavoratori somministrati della retribuzione dovuta in base alla corrispondente categoria professionale di inquadramento nei termini previsti, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali previsti per legge. Gli obblighi retributivi devono essere assolti in applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali di categoria vigenti (attualmente per la Committenza i l CCNL Funzioni Locali), con obbligo di adeguamento automatico in ragione delle modificazioni che detti contratti subiscono nel corso del tempo. In ipotesi di mancato pagamento del trattamento economico dovuto ai prestatori di lavoro a tempo determinato, il Committente provvederà al pagamento diretto del trattamento economico dovuto agli interessati, fatto salvo il diritto di rivalsa verso l’Agenzia da esercitarsi attraverso l’incameramento del deposito cauzionale o il mancato pagamento delle spettanze dovute all’Agenzia;
- k. fornire, dietro richiesta della Committenza, copia delle buste paga dei lavoratori somministrati al fine di accertare la regolarità dell’inquadramento, della retribuzione e della contribuzione versata;
- l. iscrivere il lavoratore presso l’INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- m. comprovare l’adempimento degli obblighi assicurativi, contributivi e assistenziali nei confronti del prestatore di lavoro a tempo determinato;
- n. assolvere ogni compito legato all’instaurazione e conduzione del rapporto di lavoro, in quanto dovute in qualità di soggetto giuridicamente titolare del rapporto di lavoro ed assicurare lo svolgimento del servizio nel rispetto di tutte le obbligazioni di legge, normative e contrattuali, disciplinanti il rapporto di lavoro e in particolare tutti gli obblighi previdenziali, assistenziali e assicurativi, retributivi, nonché dei provvedimenti disciplinari nei confronti dei prestatori di lavoro a tempo determinato;
- o. essere in possesso, prima di iniziare il servizio, di idonea polizza di Responsabilità Civile verso Terzi (RCT) e di Responsabilità Civile verso i Prestatori di Lavoro (RCO) per i rischi inerenti la propria attività, incluso il contratto in oggetto, e con l’estensione nel novero dei terzi, del Committente e dei suoi dipendenti con massimale, per anno e per sinistro, valido per l’intero servizio affidato di importo minimo fissato in 5 milioni di euro per RCT e con il limite di euro 2.000.000 per RCO, per sinistro e per persona. Le polizze assicurative dovranno essere consegnate al Committente, al massimo entro il giorno precedente all’avvio del servizio, a pena di cessazione del contratto e conseguente incameramento della cauzione provvisoria;
- p. assumere ogni responsabilità che derivi ai sensi di legge dall’espletamento o dal mancato espletamento del servizio. La Committenza è esonerata da ogni responsabilità per qualunque danno, infortunio o altro evento pregiudizievole occorso agli utenti e/o a terzi comunque derivante dall’esecuzione o dalla mancata esecuzione del servizio: l’Agenzia è obbligata a tenere indenne il Committente da ogni relativa richiesta e azione che possa essere proposta nei confronti del medesimo per tali accadimenti;
- q. trasmettere mensilmente, unitamente alla fattura, un report sull’utilizzo del personale somministrato presso ASP contenente le seguenti informazioni: nome e cognome, profilo professionale, ore effettivamente lavorate, percentuale di assenza, centro di costo (come da indicazioni fornite dall’ASP), importo liquidato al lavoratore.

L’Agenzia è inoltre tenuta a garantire che il proprio personale sia adeguatamente formato e sensibilizzato in materia di protezione dei dati personali e sicurezza delle informazioni, in conformità al GDPR e alle istruzioni impartite.

#### **ART. 14 – OBBLIGHI A CARICO DELLA COMMITTENZA**

La Committenza si impegna a:

- comunicare all’Agenzia gli estremi del CCNL da applicare e i relativi trattamenti retributivi previsti, impegnandosi a comunicare eventuali variazioni;

- comunicare all'Agenzia ogni informazione utile inerente lo svolgimento dell'attività del personale somministrato, che possa essere necessaria all'Agenzia nella conduzione del rapporto giuridico di lavoro (variazioni di sede di lavoro, di orario ecc.);
- nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansione superiore, dare immediata comunicazione scritta all'Agenzia e copia al lavoratore interessato;
- fornire al personale somministrato l'abbigliamento da lavoro e i DPI previsti per la tipologia di prestazione lavorativa richiesta al lavoratore. Per quanto riguarda le calzature, il Committente fornirà al lavoratore somministrato un paio di calzature conforme alla normativa di settore una volta all'anno, indipendentemente dal numero dei contratti di lavoro stipulati. Al termine del contratto il lavoratore somministrato sarà obbligato a restituire tutto il materiale consegnatogli, salvo i prodotti monouso;
- corrispondere all'Agenzia il compenso per il servizio nella misura determinata in sede di offerta economica. All'Agenzia spetta il compenso per le ore effettivamente lavorate. Per le specifiche sul compenso si fa riferimento agli artt. 4 e 19 del presente capitolato;
- versare direttamente, in caso di inadempimento del somministratore, al prestatore di lavoro e all'ente previdenziale le retribuzioni e i contributi dovuti, rivalendosi sulle eventuali somme dovute all'Agenzia e non ancora versate e sulla cauzione, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito;
- comunicare tempestivamente gli elementi utili all'eventuale contestazione disciplinare a carico del lavoratore ai sensi dell'art. 7 della L. 300/1970.

Il servizio in oggetto è considerato, conformemente a quanto disposto dall'art. 32, comma 2, lettera l), dell'allegato II.14, capo II, del d.lgs. 36/2023, di particolare importanza, indipendentemente dall'importo, per ragioni sia attinenti alle prestazioni – che richiedono l'apporto di una pluralità di competenze – sia concernenti l'organizzazione interna alla stazione appaltante, in quanto impongono il coinvolgimento di diverse unità organizzative.

Il Responsabile Unico del Progetto (RUP) è: per ASP Delia Repetto la Direttrice.

Al RUP sono attribuiti i compiti di cui all'allegato I.2 del D.lgs. 36/2023, a cui si fa rinvio.

L'esecuzione del contratto, pertanto, pur essendo diretta dal RUP, che controlla i livelli di qualità delle prestazioni, richiede l'assegnazione dei compiti e delle attività del direttore dell'esecuzione del contratto (DEC), a soggetto diverso, individuato nel referente dell'ufficio personale.

Il DEC, fermo restando il rispetto delle disposizioni di servizio eventualmente impartite dal RUP, opera in autonomia in ordine al coordinamento, alla direzione e al controllo tecnico-contabile nell'esclusivo interesse all'efficiente e sollecita esecuzione del contratto.

## **ART. 15 – GARANZIE**

### **GARANZIA PROVVISORIA**

L'offerta è corredata, a pena di esclusione, da una garanzia provvisoria pari al 2% del valore complessivo dell'appalto.

### **GARANZIA DEFINITIVA**

L'esecutore è obbligato a norma dell'art. 117 del D.lgs. 36/2023 a presentare una garanzia definitiva nella misura del 2% dell'importo dell'appalto sotto forma di cauzione o di fideiussione a scelta dell'offerente, con le modalità di cui all'art. 106 del D.lgs. 36/2023.

Se prestata nella forma della garanzia fideiussoria, la garanzia definitiva deve essere conforme allo schema-tipo di cui all'articolo 117, comma 12 D. Lgs. 36/2023 approvato con decreto del Ministro delle imprese e del made in

Italy di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti e con il Ministro dell'economia e delle finanze (in atto il D.M. del 16 settembre 2022 n. 193).

La garanzia definitiva viene prestata a garanzia dell'adempimento di tutte le obbligazioni derivanti dal contratto e del risarcimento di danni derivanti dall'eventuale inadempimento delle obbligazioni stesse, nonché a garanzia del rimborso delle eventuali somme pagate in più all'Agenzia rispetto alle risultanze della liquidazione finale, fatta salva comunque la risarcibilità del maggior danno verso l'Agenzia.

L'ASP ha il diritto di avvalersi della garanzia definitiva nei limiti dell'importo massimo garantito, per l'eventuale maggior spesa sostenuta per il completamento delle prestazioni contrattuali nel caso di risoluzione del contratto disposta in danno dell'esecutore e ha il diritto di valersi della garanzia per procedere al pagamento di quando dovuto dall'esecutore per le inadempienze derivanti dalla inosservanza di norme e prescrizioni dei contratti collettivi, delle leggi e dei regolamenti sulla tutela, protezione, assicurazione, assistenza e sicurezza fisica dei lavoratori addetti all'esecuzione del contratto.

La garanzia è progressivamente svincolata in ragione e a misura dell'avanzamento dell'esecuzione delle prestazioni, nel limite massimo dell'ottanta per cento dell'iniziale importo garantito secondo quanto stabilito all'art. 117 comma 8 del D.lgs. 36/2023. In particolare, lo svincolo avviene subordinatamente alla preventiva consegna da parte dell'Agenzia all'istituto garante di un certificato attestante l'avvenuta esecuzione delle prestazioni contrattuali. Tale documento è emesso periodicamente dal committente.

L'ammontare residuo della garanzia definitiva deve permanere fino alla data di emissione del certificato di conformità.

La mancata costituzione della garanzia di cui al presente articolo determina la decadenza dell'affidamento e l'acquisizione della cauzione provvisoria presentata in sede di offerta da parte dell'esecutore e l'aggiudicazione al concorrente che segue in graduatoria.

#### **ART. 16 – VERIFICHE E CONTROLLI SULLO SVOLGIMENTO DEL SERVIZIO**

Relativamente alle contestazioni in corso di esecuzione, il RUP, prima di applicare le penali, di cui al successivo art. 17, procederà alla regolare contestazione scritta dell'inadempienza avverso la quale la ditta avrà facoltà di presentare le sue controdeduzioni entro 3 (tre) giorni dal ricevimento della contestazione stessa. Resta, in ogni caso, ferma la facoltà della Stazione Appaltante, in caso di gravi violazioni, di sospendere immediatamente il servizio alla ditta appaltatrice e di affidarla anche provvisoriamente ad altra ditta, con costi a carico della parte inadempiente e immediata escussione della garanzia definitiva. Il pagamento della penale dovrà essere effettuato entro 15 (quindici) giorni dalla notifica o dalla ricezione della comunicazione di applicazione. Decorso tale termine la Stazione Appaltante si rivarrà trattenendo la penale sul corrispettivo della prima fattura utile con emissione di nota di credito, ovvero sulla garanzia definitiva. In tale ultimo caso la ditta è tenuta a ripristinare il deposito cauzionale entro 10 (dieci) giorni dalla comunicazione del suo utilizzo pena la risoluzione del contratto.

Tutte le penalità potranno essere tra loro cumulabili a seconda del tipo di inadempienza contestata. In ogni caso di inadempimento, o di mancato rispetto delle condizioni stabilite, la stazione appaltante invierà comunicazione scritta con specifica motivata delle contestazioni, con richiesta di giustificazioni (che dovranno pervenire alla Stazione Appaltante entro 5 giorni dal ricevimento della contestazione) e con invito a conformarsi immediatamente alle prescrizioni del presente capitolato. Nel caso in cui le giustificazioni addotte non fossero ritenute accoglibili dalla stazione appaltante, o in caso di mancata risposta o di mancato arrivo nel termine indicato, si procederà all'applicazione delle penali.

Trattandosi di servizio con prestazioni continuative, sono previste verifiche di conformità in corso di esecuzione contrattuale, al fine di accertare la piena e corretta esecuzione delle prestazioni, con accertamenti progressivi di cadenza almeno annuale, ritenuta adeguata alla complessità e all'entità del servizio. Della data di effettuazione delle verifiche il DEC deve dare comunicazione all'esecutore affinché quest'ultimo possa intervenire in contraddittorio.

Detti controlli saranno effettuati in contraddittorio tra le parti. Nel caso in cui il responsabile del servizio non fosse presente per il contraddittorio, l'ente o i suoi incaricati effettuerà ugualmente i controlli e l'Agenzia non potrà contestare le risultanze di detti controlli.

Gli organismi incaricati da ASP effettueranno i controlli secondo la metodologia che riterranno più idonea, comprese eventuali riprese video, fotografiche e verifiche dirette.

L'ASP, in sede di attività di verifica, potrà chiedere copia delle buste paga dei lavoratori somministrati e altra documentazione utile ad accertare la regolarità dell'inquadramento, della retribuzione e della contribuzione versata, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

L'attività di verifica viene attestata mediante la compilazione del verbale di verifica in corso di esecuzione che deve essere trasmesso al RUP.

Qualora sia ritenuto opportuno in sede di esecuzione contrattuale, il DEC - anche in collaborazione con il RUP - può impartire all'esecutore le disposizioni e le istruzioni necessarie tramite ordini di servizio, che devono riportare le motivazioni alla base dell'ordine. Tali ordini devono essere comunicati al RUP qualora il DEC non si avvalga della sua collaborazione in sede di predisposizione degli stessi. Gli ordini di servizio devono avere forma scritta e l'impresa affidataria deve restituire gli ordini stessi firmati per avvenuta conoscenza, fatte salve eventuali contestazioni. La trasmissione degli ordini di servizio, dei verbali, degli atti e delle comunicazioni tra Direttore dell'Esecuzione e impresa esecutrice nonché le comunicazioni tra stazione appaltante, RUP e Direttore dell'Esecuzione, devono avvenire mediante PEC. Nel caso in cui pervengano formali contestazioni da parte degli utilizzatori in merito ai servizi forniti, il DEC dovrà verificare sul campo le criticità segnalate in eventuale contraddittorio, redigendo apposito verbale dei fatti constatati e prescrivendo all'Agenzia un termine per la presentazione di osservazioni e/o proposte di risoluzione di quanto riscontrato. In mancanza di riscontro, le risultanze riportate nel verbale si intenderanno accettate. Il verbale, le eventuali osservazioni conseguenti, eventuali proposte di penali e/o di risoluzione o recesso contrattuale, sono inviate dal DEC al RUP che provvederà per quanto di competenza anche con riferimento all'applicazione di penali e/o risoluzione/recesso contrattuale. Il DEC dovrà inoltre trasmettere tempestivamente al RUP apposita relazione nel caso in cui giungano alla sua attenzione formali segnalazioni da parte degli utilizzatori durante l'esecuzione del contratto.

Per tutto quanto qui non previsto, anche con riferimento alle contestazioni e riserve, alla valutazione delle variazioni contrattuali e alla verifica di conformità e relativa certificazione, si rinvia agli artt. 114 e 115 del d.lgs. 36/2023 nonché all'allegato II.14, capo II, del decreto legislativo stesso.

#### **ART. 17 – PENALITÀ**

Le inosservanze alle obbligazioni contrattuali verranno contestate per iscritto al legale rappresentante del soggetto gestore da parte del Direttore dell'esecuzione. L'appaltatore dovrà rispondere per iscritto ai rilievi entro cinque giorni dal ricevimento degli stessi. L'importo delle penali è stabilito in misura giornaliera tra un minimo del 0,30 e un massimo del 1,00 per mille sull'ammontare contrattuale; qualora la somma delle penali superi il 10% dell'ammontare contrattuale, la stazione appaltante rileva la grave inadempienza. Ai sensi dell'art. 126 del d.lgs. 36/2023, l'affidatario è responsabile dell'esatto adempimento delle obbligazioni nascenti dal contratto e dell'esecuzione delle attività appaltate. Per ogni giorno naturale di ritardo rispetto ai tempi, non imputabile all'Amministrazione ovvero a forza maggiore o caso fortuito, è applicabile una penale pari allo 0,30 per mille.

Le penalità non possono comunque superare, complessivamente, il 10 per cento dell'ammontare netto contrattuale.

L'affidatario è responsabile anche per gli eventuali inadempimenti (totali o parziali) dovuti a soggetti terzi coinvolti dallo stesso nell'esecuzione del contratto.

Sono, inoltre, previste le seguenti penali che l'Azienda si riserva la facoltà di applicare in caso di inesatti adempimenti o inadempimenti diversi dal ritardo nell'esecuzione delle prestazioni oggetto di affidamento:

1. Per eventuale avviamento di personale non in possesso dei requisiti previsti e richiesti per la mansione da svolgere verrà applicata una penale pari allo 0,30 per mille

2. In caso di omessa, incompleta, erronea trasmissione di documentazione sarà applicata una penale pari allo 0,30 per mille.
3. Si precisa che quanto offerto dall'Agenzia in sede di gara costituirà obbligo contrattuale, pertanto, in caso di mancato rispetto di uno degli elementi che in sede di valutazione dell'offerta tecnica hanno portato all'acquisizione di punteggi, sarà comminata una penale fino allo 0,30 per mille per ogni inadempimento riscontrato e sarà intimato il ripristino delle condizioni contrattuali entro il termine di 3 giorni lavorativi dalla richiesta, fatto salvo in ogni caso quanto prescritto per la risoluzione contrattuale.

L'ASP potrà compensare i crediti derivanti dall'applicazione delle penali di cui al presente articolo con quanto dovuto all'affidatario a qualsiasi titolo, ovvero avvalersi della garanzia senza bisogno di diffida, ulteriore accertamento o procedimento giudiziario. La richiesta e/o il pagamento delle penali di cui al presente articolo non esonera in nessun caso l'affidatario del servizio dall'adempimento dell'obbligazione per la quale si è reso inadempiente e che ha fatto sorgere l'obbligo di pagamento della medesima penale.

L'affidatario del servizio prende atto che l'applicazione delle penali previste dal presente articolo non preclude il diritto dell'Azienda a richiedere il risarcimento degli eventuali maggior danni.

#### **ART. 18 – DIRITTI SINDACALI E SCIOPERO**

Ai lavoratori somministrati si applicano i diritti sindacali previsti dalla Legge 300/1970 e s.m.i.

Poiché le funzioni previste dal presente rapporto contrattuale investono, ai sensi della vigente legislazione, l'ambito dei servizi pubblici essenziali, si applicano le disposizioni di cui alla Legge 146/90.

In caso di sciopero indetto dalle sigle rappresentative dei lavoratori somministrati, l'Agenzia deve porre in essere tutte le misure idonee richieste dal Committente per poter garantire la continuità dei servizi, senza ovviamente incorrere nelle fattispecie non consentite dalla normativa vigente.

Fermo restando che l'obbligo della comunicazione è in capo alle OO.SS., l'Agenzia è altresì obbligata a trasmettere immediatamente alla Committenza la relativa comunicazione.

#### **ART. 19 – FATTURAZIONE ELETTRONICA E PAGAMENTI**

In forza di quanto stabilito dall'articolo 125 e all'allegato II.14, art. 33, è esclusa l'anticipazione del prezzo in quanto trattasi di contratto il cui prezzo è calcolato sulla base del reale consumo.

Il corrispettivo contrattuale si intende riferito alle prestazioni di lavoro effettivamente erogate, che saranno fatturate mensilmente alla Committenza, secondo le istruzioni impartite. La fattura, dovrà essere articolata in modo tale da prevedere un addebito per la somministrazione erogata IVA esente ed un autonomo addebito per il costo del servizio di intermediazione, assoggettato ad IVA, e dovrà essere suddivisa per servizio di impiego dei singoli somministrati (suddivisione per centro di attività comunicato dalla committenza per il lavoratore), ovvero Casa Residenza Anziani, Centro Diurno Anziani e Amministrazione.

Il Committente mette a disposizione dell'Agenzia il proprio sistema di rilevazione automatica delle presenze e dota ogni lavoratore di idoneo cartellino marcatempo; l'Amministrazione, entro i primi 5 giorni lavorativi del mese successivo, provvede ad inviare all'Agenzia i riscontri/rilevazioni delle ore effettivamente prestate da ogni lavoratore in servizio ai fini della formazione della busta paga.

L'Agenzia emette fattura con cadenza mensile a consuntivo delle prestazioni effettuate nel mese di riferimento.

La fattura dovrà essere intestata ed inviata al Committente che provvederà al pagamento – previo buon esito della verifica di cui sopra – con bonifico bancario entro il termine di 30 giorni, fine mese, dalla data di effettivo ricevimento della fattura corredata di tutta la documentazione utile alle verifiche e alla successiva liquidazione della

stessa. In relazione alla complessità di gestione del contratto le parti potranno concordare tempi superiori a 30 giorni e comunque inferiori a 61 qualora siano richiesti tempi di controllo non compatibili con il termine ordinario.

Resta inteso che in nessun caso, ivi compreso il caso di ritardi nei pagamenti dei corrispettivi dovuti, il Fornitore potrà sospendere la fornitura e, comunque, lo svolgimento delle attività previste dal presente capitolato. In caso di inadempienza a tale obbligo, il contratto potrà essere risolto con dichiarazione unilaterale da comunicarsi a mezzo PEC, all'indirizzo che verrà comunicato dal fornitore all'atto di sottoscrizione del contratto.

I pagamenti sono soggetti alle disposizioni di cui al Codice dei Contratti pubblici.  
La committenza è soggetta alla normativa in materia di Split Payment.

A norma dell'articolo 25 del decreto n. 66/2014 convertito con legge n. 89/2014 il Fornitore dovrà produrre nei confronti del Committente esclusivamente fatture elettroniche, nel rispetto delle specifiche tecniche reperibili sul sito [www.fatturapa.gov.it](http://www.fatturapa.gov.it). Sulla fattura elettronica il Fornitore dovrà indicare obbligatoriamente il Codice Identificativo Gara (CIG) derivato indicato in ciascun contratto; al fine della trasmissione della fattura elettronica in ciascun contratto verrà indicato il "Codice Univoco Ufficio";

Prima dei singoli pagamenti, verrà verificata da parte del Committente la regolarità contributiva nelle modalità previste dalla legge. In caso di inadempienza contributiva risultante dal DURC Il Committente tratterrà dal certificato di pagamento l'importo corrispondente all'inadempienza per il successivo versamento diretto agli Enti Previdenziali e assicurativi, ai sensi dell'art. 11 comma 6 del D.lgs. 36/23, con la precisazione che l'intervento sostitutivo avrà ad oggetto l'intera somma da liquidare con la fattura e non le sole commissioni spettanti all'Agenzia di Somministrazione Lavoro.

Il termine per il pagamento oltre che per le causali di cui sopra sarà sospeso, altresì, qualora:

- la fattura non sia regolare dal punto di vista fiscale;
- le condizioni economiche non corrispondano a quanto pattuito;
- non siano forniti al Committente gli elementi necessari per il puntuale controllo delle prestazioni effettuate e fatturate.

La sospensione sarà comunicata via e-mail; nella comunicazione saranno precisate le motivazioni della sospensione alle quali l'Agenzia dovrà far fronte tempestivamente.

I termini di pagamento rimarranno sospesi fino al momento della avvenuta risoluzione della causa di sospensione.

In caso di ritardo nei pagamenti il tasso di mora è pari al tasso di interesse legale.

Il Committente non rifonde le spese per commissioni bancarie, né per bolli applicati sulla fattura che sono a carico dell'Agenzia.

La fatturazione mensile dovrà essere emessa nei confronti dell' utilizzatore secondo le istruzioni impartite, maggiorata dell'imposta di bollo nella misura prevista dalla legge, il documento dovrà essere articolato in modo tale da prevedere un addebito per la somministrazione erogata IVA esente ed un autonomo addebito per il costo del servizio di intermediazione, assoggettato ad IVA e potrà avvenire in modo distinto e separato relativamente a ciascun centro di costo comunicato dalle ASP all'Agenzia.

Le fatture dovranno essere intestate a Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Delia Repetto, Via Circondaria nord n. 39, Castelfranco Emilia (MO) C.F. 80005470366 - P.IVA 02558870362 e dovranno essere emesse e trasmesse in formato elettronico, secondo i requisiti tecnici stabiliti dal DM 55/2013. Il codice univoco ufficio, utile per la fatturazione elettronica, è UF69MR.

## **ART. 20 – TRACCIABILITÀ**

A pena di nullità del contratto tutti i movimenti finanziari dovranno essere registrati sul conto corrente dedicato e a tal fine comunicato al Committente, e dovranno essere effettuati esclusivamente tramite lo strumento del bonifico bancario o postale. A pena di nullità assoluta, l’Agenzia si assume gli obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari di cui alla L. 136/2010 e gli adempimenti a ciò connessi nei confronti del Committente.

## **ART. 21 – RISERVATEZZA**

L’Agenzia ha l’obbligo di mantenere riservati i dati e le informazioni, ivi comprese quelle che transitano per le apparecchiature di elaborazione dati, di cui venga in possesso e/o, comunque, a conoscenza, di non divulgarli in alcun modo e in qualsiasi forma e di non farne oggetto di utilizzazione a qualsiasi titolo per scopi diversi da quelli strettamente necessari all’esecuzione del contratto.

L’obbligo di cui al precedente comma sussiste, altresì, relativamente a tutto il materiale originario o predisposto in esecuzione del presente contratto.

L’Agenzia è responsabile per l’esatta osservanza da parte dei propri dipendenti, consulenti e collaboratori degli obblighi di segretezza anzidetti. L’Agenzia somministratrice assume l’obbligo di agire in modo che il proprio personale dipendente, incaricato di effettuare le prestazioni contrattuali, mantenga riservati i dati e le informazioni di cui venga in possesso, non lo divulghi e non ne faccia oggetto di utilizzazione a qualsiasi titolo per scopi diversi da quelli strettamente necessari all’esecuzione del contratto. L’Agenzia è responsabile per l’esatta osservanza da parte dei propri dipendenti, consulenti e collaboratori degli obblighi di segretezza anzidetti.

In caso di inosservanza degli obblighi di riservatezza, il Committente ha la facoltà di dichiarare risolto di diritto il contratto, fermo restando che l’Agenzia sarà tenuta a risarcire tutti i danni che ne dovessero derivare e potrà darne segnalazione alle Autorità competenti.

Il Fornitore si impegna, altresì, a rispettare quanto previsto dal GDPR 679/2016 in materia di trattamento dei dati personali, nonché i principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza dei dati.

L’Agenzia può utilizzare i dati messi a disposizione dal Committente limitatamente allo svolgimento delle attività connesse al presente contratto. I responsabili del trattamento dei dati personali dovranno essere nominati ai sensi delle disposizioni del GDPR.

L’Agenzia somministratrice deve comunicare, prima dell’inizio del servizio, con apposita informativa, i nominativi del personale autorizzato al trattamento dei dati forniti e si impegna a regolarne l’accesso e a garantire la sicurezza degli archivi informatici, nel rispetto della normativa citata. L’accesso ai dati dovrà essere effettuato da personale appositamente autorizzato dall’Agenzia, nel rispetto delle procedure tecniche ed organizzative previste dal GDPR. L’Agenzia è tenuta ad adottare misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati e a informare senza ingiustificato ritardo l’ASP in caso di violazione dei dati personali (data breach). L’Agenzia si impegna inoltre a cooperare con il Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) dell’ASP in occasione di audit, controlli e verifiche.

## **ART. 22 – CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI**

L’Agenzia dà atto di conoscere e di impegnarsi a rispettare, per quanto compatibile con il servizio in questione, il D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81 “Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” e del “Codice Etico e di comportamento dei dipendenti attualmente vigente”. I Regolamenti e la normativa sono reperibili rispettivamente sul sito istituzionale dell’ASP Delia Repetto nella sezione “Area Istituzionale” – Regolamenti.

In caso di violazione degli obblighi derivanti dal predetto Codice, il contratto di lavoro somministrato può essere risolto con le modalità di cui all'articolo 21 dello schema di contratto.

#### **ART. 23 – NORMA DI RINVIO**

Per quanto non espressamente previsto nel presente capitolato, s'intendono applicabili le disposizioni di legge europee, nazionali e regionali in materia di contratti pubblici, le norme del codice civile nonché i principi della legge n. 241/1990 e s.m.i.

#### **ART. 24 – TRATTAMENTO DEI DATI**

L'aggiudicatario, in esecuzione del contratto, effettua trattamento di dati personali di titolarità di ASP Delia Repetto. L'aggiudicatario è pertanto designato da ASP Delia Repetto quale Responsabile del Trattamento dei Dati Personali ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

L'Agenzia, i suoi dipendenti, collaboratori e consulenti si impegnano a mantenere la più assoluta riservatezza in merito a dati, informazioni, documenti e conoscenze acquisite o trattate nell'esecuzione del presente contratto, a qualunque titolo riferibili all'ASP o agli utenti dei servizi.

I dati personali trattati nell'ambito del presente contratto sono sottoposti alla disciplina del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), del D.lgs. 196/2003 e s.m.i. e delle disposizioni interne dell'ASP.

L'Agenzia è tenuta a rispettare le istruzioni impartite dal Titolare del trattamento ASP Delia Repetto e a garantire che i propri incaricati siano vincolati da un obbligo di riservatezza e si impegna a:

- a) trattare i dati esclusivamente per le finalità connesse all'esecuzione del contratto;
- b) rispettare i principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, limitazione della conservazione e integrità/confidenzialità dei dati;
- c) adottare misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati, con particolare riguardo alla protezione contro accessi non autorizzati, perdita, distruzione o divulgazione non autorizzata;
- d) regolamentare in modo documentato l'accesso ai sistemi informativi e agli archivi, prevedendo idonee procedure di autenticazione e tracciamento degli accessi;
- e) cooperare con il Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) dell'ASP e con il personale autorizzato, in occasione di audit o verifiche;
- f) informare senza ingiustificato ritardo l'ASP in caso di violazione di dati personali (data breach), fornendo tutte le informazioni necessarie ai sensi degli artt. 33 e 34 GDPR;
- g) mettere a disposizione dell'ASP tutte le informazioni necessarie a dimostrare il rispetto degli obblighi derivanti dall'art. 28 GDPR e consentire e contribuire alle attività di audit, comprese ispezioni da parte dell'ASP o di soggetti dallo stesso incaricati;
- h) non ricorrere a sub-responsabili senza preventiva autorizzazione scritta dell'ASP, garantendo in ogni caso che i sub-responsabili offrano garanzie sufficienti e siano vincolati dagli stessi obblighi contrattuali;
- i) non trasferire dati personali verso Paesi extra-UE o organizzazioni internazionali, salvo preventiva autorizzazione dell'ASP e nel rispetto del Capo V del GDPR;
- j) restituire all'ASP tutti i dati personali trattati per conto dell'ASP e cancellarne le copie eventualmente presenti nei propri archivi alla cessazione del contratto, salvo diverso obbligo di legge.

È fatto divieto all'Agenzia di utilizzare, comunicare o diffondere i dati per scopi diversi da quelli contrattuali.

Qualsiasi richiesta di accesso da parte di terzi deve essere immediatamente comunicata all'ASP per le determinazioni del caso.

La violazione degli obblighi di cui al presente articolo costituisce grave inadempimento contrattuale e legittima l'ASP a risolvere il contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatto salvo il risarcimento dei danni e la segnalazione alle Autorità competenti.

Il DPO di ASP è contattabile alla seguente e-mail: [rdp@aspedeliarepetto.it](mailto:rdp@aspedeliarepetto.it)

## **ART. 25 – CLAUSOLA SOCIALE**

In base all'art. 51 del D.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 e all'art. 31 del CCNL per la Categoria Agenzie per il Lavoro si prescrive l'applicazione della c.d. Clausola Sociale, ovvero che in caso di cessazione di appalti pubblici nei quali l'Ente appaltante proceda ad una nuova aggiudicazione ad Agenzia diversa dalla precedente, l'Agenzia è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente con i numeri richiesti dal bando e per tutta la durata dello stesso, ferma restando la necessaria armonizzazione con l'organizzazione dell'operatore economico subentrante e con le esigenze tecnico-organizzative e di personale previste nel nuovo contratto.

A tale scopo si allega prospetto di dettaglio rispetto alle unità impiegate in servizio al 31.12.2025 (**Allegato 4**).

In relazione allo specifico oggetto del servizio di cui al presente capitolato, la continuità del servizio è considerata un valore, nel rispetto di tutte le norme e disposizioni vigenti.

A tal fine, qualora a seguito della presente procedura di gara, si verificasse un cambio di gestione del contratto, l'Agenzia è tenuta ad assicurare la stabilità occupazionale del personale precedentemente impiegato, al rispetto delle clausole sociali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto di appartenenza. L'Agenzia si impegna, entro trenta giorni dall'affidamento, a riassorbire ed utilizzare prioritariamente il personale alle dipendenze del soggetto gestore uscente, ove gli interessati ne confermino la volontà e sempre che siano in possesso dei requisiti richiesti, ai sensi del d.lgs. 36/2023.

## **ART. 26 – IMPEGNI CONTRATTUALI**

In coerenza con quanto stabilito dall'art. 102 del D.lgs. 36/2023, al fine di garantire le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57 del d.lgs. 36/23, se conciliabile con la clausola sociale tesa a garantire la stabilità occupazionale, l'Agenzia si impegna ad assicurare:

- una quota pari al 10% per cento delle assunzioni necessarie di occupazione giovanile;
- almeno un progetto di attività socialmente utili;
- l'applicazione di almeno un istituto a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; In caso di riassorbimento del personale, tali impegni andranno osservati laddove compatibili.

La Direttrice  
(Paola Covili)

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa*