



COMUNE DI SCANDIANO

PROCEDURA APERTA PER LA CONCLUSIONE DI UN ACCORDO QUADRO, AI SENSI DELL'ART. 59, COMMA 3 DEL D. LGS. 36/2023, PER LA FORNITURA DEL SERVIZIO SOMMINISTRAZIONE LAVORO PERIODO 01.09.2024 – 31.08.2026 CON POSSIBILITA' DI PROROGA CONTRATTUALE PER IL PERIODO 01.09.2026/31.08.2028

CPV 79620000-6

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 DELL'ACCORDO QUADRO
- 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 AGGIUDICATARIA
- 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 DEI DIPENDENTI PUBBLICI – DPR 81/2023
- ART. 23 NORMA DI RINVIO
- ART. 24 TRATTAMENTO DEI DATI
- ART. 25 CERTIFICATO DI REGOLARE ESECUZIONE
- ART. 26 CLAUSOLA SOCIALE
- ART. 27 IMPEGNI CONTRATTUALI
- ART. 28 PERIODO DI PROVA

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 mediante accordo quadro *ex art. 59*, comma 3, del d.lgs. 36/2023, a 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, da impiegare per ragioni di carattere produttivo e organizzativo 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 dei servizi per l'infanzia gestiti dal Comune di Scandiano. 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 dell'accordo quadro, 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, come previsto nello schema di contratto di accordo quadro.

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 a esigenze di carattere temporaneo o eccezionale.

I lavoratori da somministrare saranno individuati con singoli contratti attuativi in base alle effettive esigenze dei singoli 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 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.

L'accordo quadro in oggetto 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 il Comune di Scandiano, con sede legale in Scandiano (RE) al corso Vallisneri n. 6.

Il Comune di Scandiano gestisce direttamente i seguenti servizi per l'infanzia interessati alla somministrazione:

- nido “Leoni”, sito in Scandiano (RE) alla via Cesari n. 1;
- scuola dell'infanzia “Rodari”, sita in Scandiano (RE) alla via dei mille n. 10.

Nel corso della durata dell'accordo quadro si potrebbe rendere necessario ricorrere al contratto in oggetto - nel rispetto della normativa in materia - per garantire il funzionamento di ulteriori e diversi servizi in base alle esigenze organizzative del Comune, soggette a possibile mutevolezza nel corso del tempo in quanto trattasi di servizi alla persona.

L'elenco di tutti i servizi per l'infanzia gestiti dal Comune sono consultabili sul sito istituzionale dell'Amministrazione, all'indirizzo www.comune.scandiano.re.it

ART. 3 – DURATA

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

Il Comune 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 DELL'ACCORDO QUADRO

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 su detto margine.

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 include gli oneri retributivi comprensivi di tutti i ratei, ex festività, 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:

- eventuali indennità previste dal vigente CCNL;
- eventuali rimborsi per trasferte;

- eventuale riconoscimento di voci del salario accessorio conseguiti attraverso accordi sindacali;
- il servizio mensa e buoni pasto, che avverrà con le modalità e ai costi previsti per il personale dipendente dell'utilizzatore;
- 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 Comune.

Il Comune 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 e 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 Comune 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 sulla base delle necessità e delle condizioni attualmente vigenti nelle singole strutture gestite dal Comune. 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 a esso legati (determinazione della soglia eurounitaria, calcolo del contributo A.N.A.C., cauzioni, ecc.).

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

L'importo presunto del contratto, per il periodo di valenza biennale 01/09/2024 - 31/08/2026, viene stimato, sulla base del monte orario da somministrare, pari a complessive ore 7776.

Tenuto conto delle opzioni previste, si precisa che il valore stimato del contratto è di € **368.216,77** IVA esclusa di cui:

- € **153.423,65** IVA esclusa per il contratto originario;
- € 30.684,73 IVA esclusa quale importo massimo del quinto d'obbligo, in caso di variazioni in aumento riferito al biennio del contratto originario;

- € 153.423,65 IVA esclusa per proroga contrattuale biennale;
- € 30.684,73 IVA esclusa quale importo massimo del quinto d'obbligo, in caso di variazioni in aumento riferito alla proroga contrattuale biennale.

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 il Comune. 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 dell'accordo quadro sopra indicato è stato determinato sulla base di una stima del valore dei singoli ordini di somministrazione in ragione delle previsioni formulate del Comune. 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 il Comune.

L'importo unitario a base di gara per i servizi oggetto di affidamento, da intendersi riferito alla sola Commissione di agenzia (aggio) è pari a €1,00 (un euro) 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;
- 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 e 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 Comune.

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.

ART. 5 – PROFILI PROFESSIONALI RICHIESTI E RELATIVI REQUISITI

Il profilo professionale che potrà essere oggetto di richiesta di somministrazione in relazione alla presente procedura di gara, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, è il seguente: area operatori.

Potranno essere richieste figure a tempo pieno e/o a tempo parziale previste dai contratti dell'utilizzatore, la cui necessità dovesse sopravvenire nel corso della validità del contratto.

Le ore, allo stesso prezzo, potranno essere suddivise in ore "frontali" (a diretto contatto con i bambini/sezioni) e di "gestione" (per le attività di formazione, per gli incontri collegiali e iniziative anche con le famiglie e ulteriori attività collaterali), che saranno indicativamente una a settimana. L'orario di servizio giornaliero è organizzato, in linea di massima, su orari compensativi frontali di sette ore medie tra le 7.30 e le 18.30.

Potranno essere concordate anche figure professionali diverse o ulteriori rispetto a quella sopra descritta, in relazione alle effettive esigenze del Comune. Nell'eventualità, sarà cura del Comune 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.

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 Comune 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 a un comportamento improntato alla massima correttezza e ad agire in ogni occasione con diligenza e professionalità. A 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».

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

Il personale extracomunitario deve essere in regola con le vigenti norme in materia di permesso di soggiorno.

L'Agenzia dovrà garantire il rispetto delle norme antipedofilia, attraverso l'acquisizione del certificato penale del casellario giudiziario (certificato antipedofilia) del personale che intende impiegare, così come disposto dall'art. 25 bis del DPR 313/2002, integrato dall'art. 2 del dlgs 39 del 04/03/2014 in attuazione della Direttiva 2011/93 dell'Unione Europea, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile.

Nella conduzione delle attività il lavoratore somministrato è tenuto a conoscere e ad attenersi alle procedure, linee guida, protocolli e modalità operative in uso dal Comune e a utilizzare la modulistica in uso.

Il prestatore dovrà svolgere la propria attività secondo le istruzioni impartite dal Comune e sarà tenuto all'osservanza di tutte le norme di legge e di contratto, sia collettivo sia decentrato.

L'Agenzia è obbligata, se dotata di medico competente, a effettuare sul personale, prima dell'inserimento nelle strutture gestite dal Comune, i necessari accertamenti volti a verificare la piena e incondizionata idoneità alle mansioni. In seguito il lavoratore potrà essere preso in carico dal Medico Competente della ditta utilizzatrice, che completerà l'analisi con una visita preventiva supplementare. Nel caso in cui l'agenzia non abbia un medico competente, ovvero si concordi di utilizzare quello del Comune, sarà il Medico Competente del Comune a effettuare la visita preventiva, emettendo un giudizio di idoneità e aprendo la cartella sanitaria e di rischio; se si tratta del primo rapporto di lavoro, o aggiornandola se già esistente, definendo poi il protocollo degli accertamenti sanitari preventivi. L'Agenzia si impegna altresì ad assicurare il proprio personale contro gli infortuni e le malattie professionali

A ciascun lavoratore verrà fornito dal Comune:

- un tesserino di riconoscimento corredato di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e il ruolo assegnato all'interno del Comune; 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 direttore operativo del Comune al termine del periodo di somministrazione;
- il badge magnetico per la registrazione, presso i sistemi di rilevazione delle presenze/assenze delle singole strutture/servizi degli orari di entrata e uscita. Il Comune invierà 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 direttore operativo del Comune 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. Per esigenze di servizio, la prestazione potrà essere richiesta anche nella giornata del sabato.

Gli orari di lavoro saranno definiti dal comune e potranno subire variazioni nel corso del singolo contratto applicativo, sia estemporanee sia sulla base delle necessità dell'utilizzatore, 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 Comune.

Eventuali prestazioni straordinarie del personale somministrato dovranno essere preventivamente autorizzate dal Direttore dell'Esecuzione Contrattuale.

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.

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 del Comune 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 Comune 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 e i singoli lavoratori dovranno essere trasmesse via posta elettronica certificata PEC all'indirizzo indicato dal Comune.

L'Agenzia dovrà dimostrare – a richiesta del Comune - 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.

ART. 7 – RICHIESTA DI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

Il Comune 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'utilizzatore, per ogni richiesta, almeno 2 candidati per ogni unità lavorativa, che potranno essere sottoposti a colloquio di idoneità da parte del Comune; in caso di giudizio di mancato superamento del colloquio selettivo dette figure non potranno essere riproposte.

I lavoratori somministrati dovranno essere proposti nel termine massimo di 3 giorni lavorativi dalla richiesta.

Nei casi di urgenza segnalati a insindacabile giudizio del Comune dovrà essere proposto almeno un lavoratore entro 24 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 trasmettere al Comune, prima dell'inizio del servizio:

- copia degli eventuali attestati di qualifica o titoli di studio e/o abilitativi richiesti dalla normativa vigente in materia per l'accesso al servizio;
- curriculum del lavoratore;
- 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.

L'Agenzia dovrà provvedere alla sostituzione del personale somministrato che risultasse inadatto allo svolgimento del servizio assegnato, nel termine di 3 giorni ovvero nel termine di 24 ore in caso di urgenza, dietro specifica richiesta del Comune.

Il lavoratore somministrato è sottoposto a un periodo di prova che decorrerà a partire dalla data di effettivo inizio della prestazione lavorativa del somministrato presso il Comune, 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 del Comune.

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.

Il Comune 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 Comune, 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 ed alla 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 direttore operativo presso il quale l'Agenzia potrà ottenere informazioni relative al rispetto degli obblighi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro verrà indicato dal Comune 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 il Committente. 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.

Il Comune 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 Comune s'impegna altresì a 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 dal Comune 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 o al direttore operativo individuato dal Comune;
- 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 Direttore dell'Esecuzione del Contratto al direttore operativo individuato dal Comune, secondo le condizioni stabilite nei vigenti CCNL.

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

La sostituzione può essere richiesta dal Comune e dovrà essere effettuata nel termine di tre giorni.

In ogni caso il Comune 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 del Comune chiedere 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 comunali;
- 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 Comune, 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'aggiudicatario 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.

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):

1. individuare il Responsabile del Servizio per la gestione dei rapporti con il Comune e comunicarne tempestivamente il nominativo, il ruolo rivestito all'interno dell'Agenzia e i recapiti;
2. assicurare la costante disponibilità telefonica di uno o più referenti, almeno dal lunedì al venerdì dalle ore 8.00 alle 12.30 e dalle 14.30 alle 18.00, comunicando al Comune nominativi e modalità per contattarli in modo tempestivo;
3. effettuare la ricerca del personale secondo criteri di trasparenza, tenuto conto dei bisogni esplicitati dal Comune;
4. il personale somministrato dall'Agenzia dovrà essere capace e in possesso della piena e incondizionata idoneità alla mansione;
5. mettere a disposizione il personale richiesto dal Comune per il periodo di tempo stabilito, nei tempi previsti;
6. 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 Comune;
7. predisporre e sottoscrivere singoli contratti applicativi di somministrazione di lavoro a tempo determinato, a seguito di ogni richiesta formalmente avanzata dal Comune, sulla base di quanto previsto dalle normative vigenti;
8. trasmettere al Comune, 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;

9. 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;
10. 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 (per il Comune, il 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 Comune 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;
11. fornire, dietro richiesta del Comune, copia delle buste paga dei lavoratori somministrati al fine di accertare la regolarità dell'inquadramento, della retribuzione e della contribuzione versata;
12. iscrivere il lavoratore presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
13. comprovare l'adempimento degli obblighi assicurativi, contributivi e assistenziali nei confronti del prestatore di lavoro a tempo determinato;
14. 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 e 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;
15. 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 Comune e dei suoi dipendenti con massimale, per anno e per sinistro, valido per l'intero servizio affidato di importo minimo fissato in 3 milioni di euro per RCT e con il limite di euro 1.500.000 per RCO, per sinistro e per persona. In caso di utilizzo, anche parziale, il massimale dovrà essere reintegrato. Le polizze assicurative dovranno essere consegnate al Comune, al massimo entro il giorno precedente all'avvio del servizio, a pena di cessazione del contratto e conseguente incameramento della cauzione provvisoria;
16. assumere ogni responsabilità che derivi ai sensi di legge dall'espletamento o dal mancato espletamento del servizio affidato. Il Comune è esonerato 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 Comune da ogni relativa richiesta e azione che possa essere proposta nei confronti del medesimo per tali accadimenti;
17. trasmettere mensilmente, unitamente alla fattura, un report sull'utilizzo del personale somministrato presso il Comune contenente le seguenti informazioni: nome e cognome, profilo professionale, ore effettivamente lavorate, percentuale di assenza (come da indicazioni fornite dal Comune), importo liquidato al lavoratore.

In merito alla polizza assicurativa da presentare, si precisa che, ai sensi dell'art. 35, comma 7, del d.lgs 81/2015, l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni e che l'art. 30 del d.lgs 81/2015 attribuisce potere direttivo e di controllo in capo all'utilizzatore. Perciò, l'Agenzia non potrà essere ritenuta responsabile per i danni cagionati dal personale somministrato nell'esercizio delle attività sottoposte a controllo da parte dell'utilizzatore. In capo all'Agenzia sussiste, invece, la responsabilità per i danni cagionati dai propri dipendenti nell'espletamento delle attività oggetto dell'accordo quadro.

ART. 14 – OBBLIGHI A CARICO DELLA COMMITTENZA

Il Comune 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 medesima 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 Comune fornirà al lavoratore somministrato un paio di calzature conformi 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 al Committente, in quanto impongono il coinvolgimento di diverse unità organizzative.

Il Responsabile Unico del Progetto (RUP) è il dirigente del I Settore “Affari generali, istituzionali e servizi educativi”. 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 Contrattuale (DEC), a soggetto diverso, individuato nel Responsabile dei servizi alla comunità.

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.

Il Comune, su proposta del DEC e sentito il RUP, nominerà un direttore operativo dandone comunicazione all'Agenzia.

ART. 15 – 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'accordo quadro, 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'affidatario.

Il Comune 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'affidatario 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 del Comune, in caso di gravi violazioni, di sospendere immediatamente il servizio all'Agenzia 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 il Comune 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, il Committente invierà comunicazione scritta con specifica motivata delle contestazioni, con richiesta di giustificazioni (che dovranno pervenire al Committente entro cinque 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 dal Comune, 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 dal Comune effettueranno i controlli secondo la metodologia che riterranno più idonea, comprese eventuali riprese video, fotografiche e verifiche dirette.

Il Comune, 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 Committente, 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

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 affidate. Per ogni giorno naturale di ritardo rispetto ai tempi, non imputabile all'Amministrazione ovvero a forza maggiore o caso fortuito, è applicabile una penale tra lo 0,3 per mille e l'1 per mille dell'ammontare netto contrattuale, che ASP si riserva di determinare in relazione all'entità delle conseguenze sulla base di valutazioni attinenti alla tipologia e al numero di utenti coinvolti.

Per meglio definire la quantificazione in base alla gravità del ritardo si precisa che, di norma, in servizi in cui la presenza della figura professionale è fondamentale, si applica l'1 per mille.

Le penali non possono comunque superare, complessivamente, il 10 per cento di detto ammontare netto contrattuale.

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

Sono, inoltre, previste le seguenti penali che il Comune 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 di € 500,00;
2. in caso di omessa, incompleta, erronea trasmissione di documentazione: € 100,00 salvo il risarcimento di ogni ulteriore danno subito dal Comune a causa dell'inadempimento;
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 abbia portato all'acquisizione di punteggi, sarà comminata una penale fino a € 300,00 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;
4. inoltre e in ogni caso, trascorsi 10 giorni lavorativi dalla richiesta senza che sia stato inviato il personale richiesto o con i requisiti previsti per la mansione da svolgere, ovvero al verificarsi di tre infrazioni cui consegue l'applicazione di penali, il servizio si intenderà non eseguito e il Comune si riserva la facoltà di procedere a risoluzione del contratto per colpa dell'Agenzia.

Il Comune 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 del Comune 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 Comune 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 al Comune 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 s'intende riferito alle prestazioni di lavoro effettivamente erogate, che saranno fatturate mensilmente al Comune, 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).

Il DEC, anche con il supporto del direttore operativo, verifica:

- la regolare esecuzione delle prestazioni connesse al contratto e segnala le eventuali difformità riscontrate all'Agenzia per la regolarizzazione della difformità pena l'applicazione delle penali;
- la corretta quantificazione delle ore da fatturare.

In esito alla verifica di cui al precedente punto:

- in assenza di segnalazioni avvenute, l'Agenzia deve intendersi tacitamente autorizzata a emettere fatturazione per le forniture effettivamente rese

ovvero

- in caso di segnalazioni di irregolarità/vizi/errori l'emissione della fattura sarà sospesa in attesa della regolarizzazione delle segnalazioni presentate dal Comune. Nell'eventualità la fattura elettronica fosse già stata emessa dall'Agenzia verrà rifiutata da parte del Committente in modo che possa essere rimessa in modo corretto.

Il pagamento della fattura verrà disposto – 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 previo invio a mezzo mail di fattura di prova. 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.

Le fatture da regolarizzare e/o rettificare e non rifiutate dal Comune saranno, invece, pagate con la medesima scadenza (30 giorni fine mese o diverso termine), decorrente però dalla data di avvenuta regolarizzazione/rettifica. Scaduto il termine di pagamento di cui sopra, il Comune non potrà essere considerato in mora se non dopo l'inutile decorso di 30 giorni dal ricevimento di raccomandata A.R. o PEC di sollecito dopo la scadenza di pagamento. In ogni caso, il tasso applicato sarà quello legale.

Resta inteso che in nessun caso, ivi compreso il caso di ritardi nei pagamenti dei corrispettivi dovuti, l'Agenzia potrà sospendere la somministrazione 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 dell'accordo quadro.

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 l'Agenzia dovrà produrre nei confronti del Comune esclusivamente fatture elettroniche, nel rispetto delle specifiche tecniche reperibili sul sito www.fatturapa.gov.it. Sulla fattura elettronica l'Agenzia 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 Comune la regolarità contributiva nelle modalità previste dalla legge. In caso di inadempienza contributiva risultante dal DURC, il Comune tratterà 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 Ddlgs. 36/23, con la precisazione che l'intervento sostitutivo avrà a oggetto l'intera somma da liquidare con la fattura e non le sole commissioni spettanti all'Agenzia.

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

- la fattura non sia regolare dal punto di vista fiscale;
- le condizioni economiche non corrispondano a quanto pattuito;
- non siano forniti al Comune 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 Comune non rifonde le spese per commissioni bancarie, né per bolli applicati sulla fattura che sono a carico dell'aggiudicatario.

In nessun caso l'Agenzia potrà sospendere le prestazioni.

La fatturazione mensile dovrà essere emessa nei confronti del Comune 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 e un autonomo addebito per il costo del servizio di intermediazione, assoggettato a IVA e potrà avvenire in modo distinto e separato relativamente a ciascun centro di costo comunicato dal Comune all'Agenzia.

Le fatture dovranno essere intestate a Comune di Scandiano, sede legale e amministrativa corso Vallisneri n. 6 – 42019 Scandiano (RE) C.F. e P.IVA 00441150356 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 3070M1.

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 Comune 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 Comune.

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 contrattuale.

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 contrattuale. 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 Comune 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.

L'Agenzia s'impegna, altresì, a rispettare quanto previsto dal GDPR 679/2016 in materia di trattamento dei dati personali.

L'Agenzia può utilizzare i dati messi a disposizione dal Comune limitatamente allo svolgimento delle attività connesse al presente contratto. I responsabili del trattamento dei dati personali dovranno essere nominati ai sensi delle disposizioni del citato GDPR 679/2016.

L'Agenzia somministratrice deve comunicare, prima dell'inizio del servizio, con apposita Informativa prevista dallo stesso GDPR, i nominativi del personale autorizzato al trattamento dei dati forniti e si impegna a regolarne l'accesso e a garantirne 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 e organizzative previste dal Regolamento Europeo 679/2016.

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 il Codice di comportamento dei dipendenti del comune di Scandiano reperibile sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

In caso di violazione degli obblighi derivanti dal 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

Ai sensi del GDPR 679/2016 sul trattamento dei dati personali, si forniscono le informazioni di seguito indicate:

- a) i dati richiesti sono raccolti per le finalità inerenti alla procedura disciplinata dalla legge per l'affidamento di contratti pubblici;
- b) il conferimento dei dati richiesti ha natura obbligatoria. A tale riguardo, si precisa che: per i documenti e le dichiarazioni da presentare ai fini dell'ammissione alla gara, il concorrente è tenuto a rendere i dati e la documentazione richiesta, a pena di esclusione dalla gara medesima; per i documenti e le dichiarazioni da presentare ai fini dell'eventuale aggiudicazione e conclusione del contratto, il concorrente che non presenterà documenti o non fornirà i dati richiesti, sarà sanzionato con la decadenza dall'aggiudicazione.
- c) i dati raccolti potranno essere oggetto di comunicazione: al personale dipendente del Comune e della Centrale di Committenza dell'Unione Tresinaro Secchia, in esso coinvolto per ragioni di servizio, ad altri soggetti pubblici, in presenza di una norma di legge o di regolamento, ovvero quando tale comunicazione sia comunque necessaria per lo svolgimento di funzioni istituzionali; privati o enti pubblici economici qualora ciò sia previsto da una norma di legge o regolamento;
- d) il trattamento dei dati avverrà con strumenti prevalentemente informatici e con logiche pienamente rispondenti alle finalità da perseguire anche mediante: verifiche dei dati contenuti nelle dichiarazioni; verifiche dei dati contenuti nelle dichiarazioni con dati in possesso di altri organismi (quali, ad esempio, istituti previdenziali, assicurativi, camere di commercio ecc.);

- e) i titolari del trattamento dei dati personali sono il Comune e la Centrale di Committenza dell'Unione Tresinaro Secchia, ognuno per l'ambito di competenza;
- f) i diritti spettanti all'interessato sono quelli di cui al GDPR 679/2016.

Il Responsabile della protezione dei dati del titolare, è reperibile ai seguenti punti di contatto: Tel. 0376 803074 - Email: consulenza@entionline.it - PEC: nadia.cora@mantova.pecavvocati.it

ART. 25 – CERTIFICATO DI REGOLARE ESECUZIONE

Si rinvia a quanto disposto dall'art. 116 e dall'Allegato II.14 – Capo II del Codice.

ART. 26 – 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 contratti pubblici nei quali l'Ente committente proceda a una nuova aggiudicazione ad Agenzia diversa dalla precedente, l'Agenzia subentrante è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente con i numeri richiesti dagli atti di gara 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 riepilogativo di dettaglio rispetto alle unità impiegate al 31.03.2024 (allegato 2).

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, 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 s'impegna, entro trenta giorni dall'affidamento, a riassorbire e 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. 27 – IMPEGNI CONTRATTUALI

In coerenza con quanto stabilito dall'art. 102 del dlgs 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.

In caso di riassorbimento del personale, tali impegni andranno osservati laddove compatibili.

ART. 28 – PERIODO DI PROVA

Per i primi sei mesi, comunque computati nella durata complessiva dell'Accordo, il servizio si intenderà conferito in prova, al fine di consentire ai soggetti utilizzatori di effettuare una valutazione ampia e complessiva rispetto alle modalità di esecuzione del servizio offerto.

In caso di valutazione negativa, a insindacabile giudizio del Comune, espressa al termine del periodo di prova, l'utilizzatore potrà recedere dal contratto (ex art. 1373 del Codice Civile) mediante comunicazione scritta e motivata con preavviso di 15 giorni e invio a mezzo PEC.

In tal caso all'Agenzia spetterà il solo corrispettivo per i servizi svolti, escludendosi sin da ora la corresponsione di indennizzi o rimborsi di qualsivoglia natura e titolo.

L'utilizzatore potrà richiedere al somministratore la prosecuzione del servizio sino al subentro del nuovo contraente e l'Agenzia si obbliga sin da ora a garantire tale continuità.

L'utilizzatore si riserva inoltre di procedere all'incameramento dell'intera garanzia fidejussoria definitiva, fatta salva la richiesta degli eventuali maggiori danni subiti.

Allegati:

- Valore stipendiale – allegato 1
- Personale in servizio al 31.03.2024 – allegato 2