

CAPITOLATO SPECIALE D'APPALTO FINALIZZATO ALLA SOTTOSCRIZIONE, TRAMITE PROCEDURA APERTA DI GARA CON MODALITÀ TELEMATICA, DI UN ACCORDO QUADRO CON PIÙ OPERATORI ECONOMICI PER L'ESECUZIONE DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO PER LE ESIGENZE DELL'OSPEDALE DI SASSUOLO SPA. IMPORTO ECONOMICO COMPLESSIVO QUADRIENNALE NETTO DELLA COMMESSA € 810.000,00. COSTI DELLA SICUREZZA NON SOTTOPOSTI A RIBASSO PARI AD € 0.

Art. 1 – Oggetto, finalità e luogo di esecuzione del servizio.

Il presente capitolato speciale d'appalto definisce le caratteristiche, i requisiti e le modalità per l'individuazione di più Agenzie per il lavoro (in seguito ApL o somministratore o appaltatore) iscritte alla sezione "A" dell'albo istituito presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 276/2003 ed al successivo D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, relative alle Agenzie di somministrazione di lavoro abilitate, a cui affidare il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato ad orario pieno o parziale, per le mansioni connesse alle figure professionali di cui al CCNL Comparto Sanità da prestare in favore di Ospedale di Sassuolo (in seguito utilizzatore).

Tale servizio 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.

La procedura è finalizzata alla conclusione di un accordo quadro (in seguito: AQ) con più operatori economici, ai sensi dell'art. 59 comma 3 del D. Lgs. n. 36/2023, Codice dei Contratti Pubblici (in seguito Codice) con il quale l'Ospedale di Sassuolo potrà stipulare contratti attuativi mediante l'emissione di ordini di somministrazione (in seguito OdS) sulla base dei propri fabbisogni di personale. Tale strumento contrattuale è volto a consentire l'utilizzo temporaneo di personale appartenente a ruoli e qualifiche professionali diverse, per esigenze straordinarie di specifiche categorie lavorative, che non possono essere soddisfatte con il personale in servizio, oltre che per eventuali altre necessità non prevedibili e contingenti, così come previsto dalla normativa vigente in materia. I singoli contratti attuativi, perfezionati mediante l'emissione di OdS che saranno di volta in volta stipulati con l'aggiudicatario, avranno ad oggetto la somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Il servizio di somministrazione sarà affidato all'Agenzia, secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità prezzo, ai sensi dell'art.108 del Codice, utilizzando i criteri di scelta del contraente di cui al Disciplinare di gara. Le percentuali di affidamento ai diversi operatori economici dell'accordo, al fine di assicurare condizioni di effettiva remuneratività dei singoli contratti attuativi come stabilito dall'art. 59 comma 1 del Codice, sono le seguenti:

- primo classificato 50% del valore dell'accordo;
- secondo classificato 30% del valore dell'accordo.
- terzo classificato 20% del valore dell'accordo.

L'accordo quadro così concluso sarà eseguito senza riaprire il confronto competitivo, trattandosi di servizio ben individuato nei documenti di gara, i cui contratti attuativi saranno emessi in relazione alle specifiche esigenze dell'Ospedale a quel momento necessarie; gli operatori economici aggiudicatari dell'accordo quadro, secondo le percentuali di competenza sopra indicate, provvederanno esclusivamente all'erogazione del servizio di somministrazione lavoro, comprensivo delle attività amministrative e gestionali strettamente connesse e previste dalla normativa vigente. Inoltre, l'impiego del contratto di somministrazione lavoro è finalizzato a garantire all'Ospedale flessibilità e tempestività nella copertura dei fabbisogni di personale del

comparto sanità, con particolare riferimento alle esigenze organizzative, anche variabili o temporanee, che richiedono rapidità di attivazione e continuità operativa.

Il contratto di servizio è quindi regolamentato dalle seguenti principali norme, elencate a livello indicativo e non esaustivo:

Legge 14/02/2003, n. 30 (legge Biagi);

Decreto Legislativo 10/09/2003, n. 276 di attuazione della predetta legge;

D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 e 15/06/2015, n. 81 (Jobs act Renzi attuativi della legge delega n.183/2014);

Regolamento UE 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali;

D. Lgs. 31/03/2023, n.36 (Codice dei Contratti Pubblici)

Codice civile

CCNL Somministrazione lavoro

CCNL Comparto Sanità

Il servizio sarà svolto integralmente presso i locali dell'Ospedale di Sassuolo spa e presso quelli del Poliambulatorio Ars Medica, ubicati nel territorio del Comune di Sassuolo capoluogo.

Art. 2 – Fabbisogno e valore economico dell'accordo quadro.

Il fabbisogno stimato di personale in somministrazione è indicato per persona che opera a tempo pieno (36 ore settimanali) per un anno lavorativo ed è riferito alle necessità indicate nelle n. 3 schede excel che indicano i profili professionali richiesti in cui sono riportate distintamente le voci di costo costitutive della retribuzione mensile ed il costo complessivo aziendale del personale oggetto della gara.

Profilo professionale	Principali mansioni svolte
AREA DEGLI OPERATORI (Ex. Cat. Bs) (Operatore Socio-Sanitario - Coadiutore Amministrativo Senior - Magazzino)	Come da declaratoria delle aree e dei profili
AREA DEGLI ASSISTENTI (Ex Cat. C) (Assistente tecnico - Assistente amministrativo)	Come da declaratoria delle aree e dei profili
AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI (Ex Cat. D) (Tutti i profili per il ruolo sanitario - Collaboratore amministrativo-professionale)	Come da declaratoria delle aree e dei profili

Per effetto di quanto sopra indicato ed ai soli fini della determinazione della base d'asta, viene quantificato in **€ 810.000,00** il costo complessivo quadriennale dell'accordo costituito dalla spesa stimata per stipendi, oneri riflessi e margine massimo stimato di agenzia. L'utilizzatore si obbliga a corrispondere all'agenzia, per ogni ora di lavoro effettuata la tariffa oraria, che comprende il costo orario relativo a ciascuna area professionale (ex categoria) richiesta sulla base del CCNL vigente ed il margine di agenzia, espresso nelle modalità richieste dagli atti di gara. È invece esclusa l'IRAP che rimane in capo all'utilizzatore. Il margine d'agenzia indicato in offerta, al netto del ribasso, si intende formulato in base a calcoli e valutazioni di propria convenienza dell'offerente ed è onnicomprensivo, fisso ed invariabile per tutta la durata del contratto, mentre il costo orario si modificherà in diretta dipendenza delle variazioni del costo del lavoro determinate dalla sottoscrizione di successivi contratti collettivi di riferimento secondo il meccanismo revisionale indicato negli atti di gara. Fermo restando il diritto del lavoratore somministrato ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello applicabile ai lavoratori dell'utilizzatore che svolgono le medesime mansioni come disposto dall'art. 33 comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015, il trattamento retributivo da applicare ai lavoratori è quello previsto dal CCNL comparto Sanità vigente. Pertanto, il costo orario sopra indicato, al quale si applica il margine di agenzia, è così composto:

- retribuzione base oraria riferita alla singola area di inquadramento
- indennità professionali fisse e continuative
- indennità di vacanza contrattuale

- d) altre eventuali voci retributive previste da norme di legge o contrattuali
- e) oneri previdenziali INPS
- f) oneri assicurativi INAIL
- g) rateo Ferie ed ex festività di legge (civili e religiose)
- h) fondo formazione lavoratori temporanei e Fondo Ebitemp
- i) tfr
- j) ratei di tredicesima mensilità.

Qualsiasi altra voce di costo non indicata in precedenza, relativa anche alle diverse tipologie di assenze, ad es: malattia (oltre periodo di carenza) infortuni, maternità, permessi di studio, congedi straordinari, permessi per lutto, permessi sindacali, permessi elettorali, permessi per matrimonio, assenze disciplinate dal D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e dal D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80, dalla legge 8 marzo 2000 n. 53, dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104) resta a carico dell'Agenzia e si ritiene compensata nell'offerta di gara. Nel caso di aumenti retributivi o variazioni degli oneri contributivi che dovessero intervenire durante la missione, il costo orario dovrà essere adeguato. Nel costo orario non sono a sua volta comprese, restando a carico dell'utilizzatore, le seguenti ulteriori voci:

- a) il costo di eventuali festività ricadenti nel periodo di contratto ed in giornate lavorative, che sarà fatturato a parte dall'ApL alla stessa tariffa concordata per l'ora ordinaria depurata del ribasso d'asta. Tale disciplina specifica non si applica in caso di assenze per le quali il costo sia a carico dell'Agenzia;
- b) gli oneri economici riferiti al periodo di **"carenza"** per malattia. Tali oneri non sono ricompresi nel margine di agenzia offerto in sede di gara e saranno pertanto riconosciuti separatamente rispetto al corrispettivo previsto per le prestazioni lavorative effettivamente rese;
- c) le ore di lavoro straordinario, oggetto di fatturazione specifica e distinta, per le quali sarà calcolata una maggiorazione sul costo orario ordinario (come previsto e disciplinato dal CCNL comparto Sanità) a cui sarà aggiunto il margine d'Agenzia indicato in sede di offerta, che sarà calcolata sul valore effettivo degli straordinari erogati nel pertinente periodo di fatturazione. Si precisa che lo svolgimento di lavoro straordinario dovrà essere programmato sulla base della valutazione di reali esigenze eccezionali, debitamente motivate e resta subordinato ad una preventiva formale autorizzazione da parte del Direttore dell'esecuzione o di apposita figura delegata;
- d) le maggiorazioni o eventuali altre indennità, previste dai vigenti CCNL comparto Sanità e dal Contratto Collettivo Integrativo per i dipendenti dell'utilizzatore con applicazione del margine d'Agenzia;
- e) la quota di retribuzione di produttività, qualora spettante, che sarà liquidata mensilmente dopo la valutazione finale del ciclo della performance di competenza, che sarà oggetto di fatturazione specifica, con applicazione del margine d'Agenzia;
- f) eventuali rimborsi di spese sostenute dal lavoratore somministrato in occasione di missioni, trasferte o attività sul territorio svolte per conto di Ospedale. Tali rimborsi saranno riconosciuti esclusivamente a seguito di attività preventivamente e formalmente autorizzate da parte del Direttore dell'esecuzione o da chi da esso delegato ed i relativi importi, trattandosi di rimborsi, dovranno essere riconosciuti al lavoratore somministrato dall'ApL senza applicazione del margine d'Agenzia;
- g) l'accesso al servizio mensa aziendale, alle medesime condizioni previste per il personale dipendente.

Applicando al costo orario il margine d'Agenzia si determina la tariffa oraria del servizio di somministrazione. Il margine di agenzia comprende tutte le attività richieste al somministratore, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) ricerca e selezione del personale;
- b) assicurazione di responsabilità civile per danni causati a terzi ed all'utilizzatore relativamente al personale di staff dell'apl;
- c) servizio di somministrazione, spese generali ed utile d'impresa.
- d) ogni altro eventuale onere non compreso nel costo orario.

In caso di rinnovo contrattuale del CCNL Comparto Sanità relativo alla parte economica, sarà rimborsato all'Agenzia il solo aumento del costo orario del lavoro, mentre rimarrà inalterato il margine di Agenzia da applicare a tale costo orario stesso. La contribuzione previdenziale e assistenziale dovuta dall'Agenzia ai lavoratori è quella prevista per i dipendenti delle Agenzie di somministrazione. La contribuzione Inail è quella riferita alla posizione comunicata nell'OdS.

Art. 3 – Durata dell'accordo quadro.

Ferma restando l'eventuale esecuzione anticipata di cui all'art. 17 comma 8 del Codice dei Contratti Pubblici, la durata dell'accordo quadro è di quattro anni decorrenti dalla data di sottoscrizione del contratto. 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 suddetto. In tal caso, il contraente è tenuto all'esecuzione delle prestazioni oggetto del contratto agli stessi prezzi, patti e condizioni vigenti. Sono altresì fatte salve le disposizioni dell'art. 120 del vigente Codice dei Contratti Pubblici sulle modifiche dei contratti in corso di esecuzione, applicabili anche alla presente fattispecie contrattuale, qualora ricorrano le condizioni prescritte dalla suddetta norma per la loro applicabilità.

Art. 4 – Modalità ed esecuzione del servizio.

Il somministratore è tenuto a svolgere il servizio affidato con la massima cura e disciplina, secondo i modi, i tempi e le condizioni stabilite dal presente capitolato oltre che nelle eventuali condizioni migliorative offerte in sede di gara. I lavoratori somministrati saranno adibiti alle mansioni previste per i dipendenti di pari livello di inquadramento e profilo professionale di Ospedale di Sassuolo committente osserveranno l'orario di lavoro stabilito in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL comparto Sanità. Le prestazioni dei lavoratori saranno svolte principalmente presso i locali dell'Ospedale di Sassuolo spa e presso quelli del Poliambulatorio Ars Medica, ubicati nel territorio del Comune di Sassuolo capoluogo. I lavoratori saranno inoltre soggetti alle disposizioni previste nelle procedure e nei regolamenti interni del committente. Il personale somministrato dovrà essere già formato, a cura dell'ApL, in relazione alle competenze necessarie sulla base del profilo e dell'area professionale di inquadramento.

Ai sensi dell'art. 11 comma 6 Codice dei Contratti Pubblici, in caso di mancato adempimento rispetto agli obblighi retributivi e contributivi da parte dell'ApL, il committente provvederà a versare direttamente al lavoratore somministrato o all'Ente previdenziale di riferimento, rispettivamente le retribuzioni ed i contributi dovuti ai medesimi lavoratori somministrati. In tal caso, l'Ospedale di Sassuolo potrà rivalersi sulla garanzia definitiva o sulle somme dovute non ancora pagate.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35 comma 6, del D. Lgs. n. 81/2015 (Jobs act) l'eventuale azione disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati sarà esercitata dall'ApL, anche su segnalazione di Ospedale di Sassuolo, che comunicherà tempestivamente gli elementi che formeranno oggetto della contestazione sulla base dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

L'ApL si impegna, altresì, a rispettare quanto previsto dalla normativa sul trattamento dei dati personali (Regolamento Generale per la Protezione dei Dati UE/2016/679 GDPR) e altre norme applicabili a livello nazionale. In base all'art. 35 comma 4 prima parte del D. Lgs. n. 81/2015 l'Ospedale di Sassuolo provvederà ad informare l'ApL in merito alla rilevazione e valutazione dei rischi presenti nei luoghi di lavoro e sulla strumentazione di lavoro necessaria allo svolgimento delle attività e lo stesso Ospedale osserverà nei confronti del prestatore di lavoro tutti gli obblighi di protezione connessi all'attività lavorativa, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008.

4.1 Richieste preliminari di avvio servizio e ordini di somministrazione (OdS)

Al fine dell'attivazione del singolo servizio e dell'emissione del conseguente "Ordine di Somministrazione" (OdS) l'Ospedale di Sassuolo comunicherà preliminarmente alla ditta aggiudicataria gli elementi essenziali dei servizi richiesti, indicando:

- a) il numero di risorse richieste;
- b) la descrizione delle professionalità richieste;
- c) titolo di studio attinente alle mansioni da svolgere ed il grado di esperienza necessario;
- d) la tipologia di attività da svolgere;
- e) l'indicazione dei compiti previsti dalla declaratoria dei profili professionali per i lavoratori di pari area e profilo professionale dell'utilizzatore;
- f) l'indicazione delle mansioni per l'aspetto della sicurezza;
- g) il trattamento economico indicativo;
- h) la sede e l'orario di lavoro (full time o part time);
- i) la durata della somministrazione richiesta;
- j) eventuali ulteriori informazioni si rendessero necessarie per la ricerca della risorsa.

A seguito della ricezione della richiesta di attivazione, la procedura di selezione e messa a disposizione del personale in somministrazione si articolerà come segue, salvo eventuali proposte migliorative presentate in sede di offerta:

- a) a decorrere dal ricevimento di ciascuna richiesta, l'Agenzia per il Lavoro è tenuta a svolgere una preventiva attività di reclutamento e preselezione dei candidati, mediante pubblicazione di annunci sui propri canali o su piattaforme specializzate, nonché mediante consultazione delle proprie banche dati o di ulteriori fonti coerenti con quanto dichiarato in sede di offerta tecnica; dovrà essere garantita un'effettiva attività di screening qualitativo, evitando la mera trasmissione di curricula;
- b) l'Agenzia dovrà effettuare un colloquio conoscitivo individuale con ciascun candidato, anche in modalità telefonica o telematica, finalizzato a verificarne la rispondenza ai requisiti richiesti, nonché l'adeguatezza sotto il profilo professionale, motivazionale e attitudinale rispetto al contesto organizzativo dell'utilizzatore;
- c) a seguito di tale attività, l'Agenzia trasmetterà all'utilizzatore, nel minor termine possibile una rosa ristretta di candidature ritenute idonee composta da un numero congruo di candidati rispetto al profilo richiesto, ciascuno corredato da curriculum vitae;
- d) saranno pertanto sottoposti all'utilizzatore esclusivamente candidati già previamente valutati dall'Agenzia e ritenuti idonei, sia sotto il profilo professionale sia sotto il profilo motivazionale, in coerenza con le esigenze espresse nella richiesta;
- e) l'utilizzatore procederà autonomamente alla valutazione dei candidati proposti, mediante uno o più colloqui individuali di approfondimento, finalizzati a verificare l'idoneità rispetto al ruolo e la coerenza con il contesto organizzativo, riservandosi la scelta finale dei candidati da avviare in somministrazione;
- f) l'Agenzia si farà carico della gestione di tutti i rapporti e delle comunicazioni con i candidati nelle diverse fasi del processo garantendo la trasmissione degli esiti, i dati di ritorno e ogni aggiornamento relativo alla selezione, svolgendo funzione di interfaccia esclusiva tra l'utilizzatore ed i candidati;
- g) l'ApL prima di trasmettere all'utilizzatore i nominativi dei candidati ritenuti idonei, provvederà a verificarne preventivamente la disponibilità alla presa in servizio, accertando eventuali vincoli (quali periodi di preavviso, impegni contrattuali o altre condizioni ostative) e dandone evidenza all'utilizzatore;
- h) in caso di esito negativo dei colloqui o di inidoneità, anche parziale, delle candidature proposte, l'Agenzia si impegna a trasmettere ulteriori candidature nel minor tempo possibile, al fine di garantire la continuità e la tempestività del processo di selezione;
- i) resta ferma la facoltà dell'utilizzatore di richiedere tempi di attivazione più rapidi in caso di urgenza, anche in relazione alla specificità del profilo richiesto.

Art. 4.2 – Periodo di prova

Il lavoratore somministrato è sottoposto ad un periodo di prova secondo la previsione del contratto collettivo delle Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato, decorrente dalla data di effettivo inizio della prestazione lavorativa presso l'utilizzatore. In caso di mancato superamento del periodo di prova, la ditta aggiudicataria dovrà provvedere a sostituire il lavoratore somministrato avviando, dalla comunicazione da parte dell'utilizzatore, una specifica ricerca e fornire idonei curricula vitae, nel più breve tempo possibile e comunque nei tempi minimi indicati in offerta.

Art. 4.3 – Sostituzione dei lavoratori somministrati

1. In caso di assenza ingiustificata di durata superiore a tre giorni consecutivi o cinque giorni nell'anno solare, o di atteggiamenti o comportamenti gravemente inadeguati del lavoratore somministrato, ivi compresi quelli elencati a titolo esemplificativo, ma non esaustivo dall'art. 46 del CCNL delle Agenzie di somministrazione, a cui formalmente si rimanda, rilevati da un superiore gerarchico del lavoratore, anche dopo il periodo di prova, l'Ospedale di Sassuolo potrà chiedere la sostituzione dei lavoratori somministrati nel minor tempo possibile. Tali circostanze saranno debitamente documentate, per l'avvio delle procedure disciplinari di competenza del somministratore; in tali casi Ospedale di Sassuolo si riserva la facoltà di richiedere al somministratore l'immediata sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

2. Nel caso in cui dal procedimento disciplinare emergano responsabilità del lavoratore, tali da dar luogo ad un recesso per giusta causa dal rapporto di lavoro dell'Agenzia con il suddetto lavoratore (l'art. 2119 cc e 46 del CCNL Agenzie di somministrazione) e da pregiudicare la prosecuzione, anche provvisoria, dell'utilizzo da parte dell'Ospedale di Sassuolo e su propria richiesta, l'Agenzia dovrà provvedere alla sostituzione del lavoratore entro il termine di 5 giorni lavorativi, senza oneri aggiuntivi per il committente.

3. In caso di mancata sostituzione del lavoratore, si applicheranno le penali previste dal capitolato.

Art. 5 – Compiti, obblighi e responsabilità.

Art. 5.1 – Obblighi dell'aggiudicatario

L'aggiudicatario è responsabile della ricerca, selezione, formazione, gestione ed inserimento dei lavoratori somministrati. In particolare, garantisce:

- a) di fornire personale già istruito, in relazione alle tipologie di attività da svolgere e sui rischi sul lavoro in generale garantendo uno standard qualitativo e quantitativo di attività conforme a quanto richiesto;
- b) di assicurare la continuità del servizio di somministrazione per tutta la durata contrattuale;
- c) di stipulare separati contratti individuali di lavoro per ogni prestatore di lavoro temporaneo;
- d) di trasmettere all'Ospedale di Sassuolo entro 15 giorni dalla richiesta, copia del contratto individuale tra l'Agenzia ed il lavoratore somministrato, ai fini della propria tutela in ordine alla responsabilità solidale contemplata nell'art. 35 comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015, nei limiti del GDPR 679/2016;
- e) di prevedere nel contratto del lavoratore un periodo di prova, con le modalità indicate dallo specifico contratto collettivo di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione, entro il quale l'utilizzatore si riserva la facoltà di decidere se confermare o sostituire il lavoratore;
- f) di assolvere ogni compito legato all'instaurazione e conduzione del rapporto di lavoro, in qualità di soggetto giuridicamente titolare del rapporto di lavoro e di assicurare lo svolgimento del servizio nel rispetto di tutte le obbligazioni di legge 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 temporaneo;

- g) di fornire alle risorse in somministrazione, unitamente al contratto di lavoro tutte le indicazioni utili alla corretta gestione del rapporto di lavoro con l'Agenzia ed all'utilizzo in somministrazione da parte Ospedale di Sassuolo in ottemperanza alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 104/2022 (lavoro trasparente);
- h) di evadere tempestivamente le richieste di chiarimenti o di informazioni dei lavoratori in somministrazione;
- i) di provvedere a sostituire il lavoratore somministrato, in caso di mancato superamento del periodo di prova nel minor tempo possibile i lavorativi decorrenti dalla comunicazione dell'utilizzatore;
- j) di provvedere al pagamento diretto della retribuzione mensile dovuta ai lavoratori somministrati;
- k) di pagare direttamente al prestatore di lavoro temporaneo le retribuzioni entro il 15 del mese successivo a quello di esecuzione delle prestazioni e di effettuare, entro i termini di legge, il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi alla prestazione, nonché di provvedere agli adempimenti quale sostituto d'imposta;
- l) di fornire, a seguito di richiesta di Ospedale di Sassuolo, copia delle buste paga dei lavoratori somministrati ed altra documentazione utile ad accertare la regolarità dell'inquadramento, della retribuzione e della contribuzione versata;
- m) di provvedere a tutti gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124 (T.U. delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) e ad adempiere, in caso di infortuni, alle relative denunce;
- n) premesso che saranno a carico del somministratore aggiudicatario solo ed esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione pre-assuntiva sulla sicurezza, parte generale (4 ore), restando in capo all'Utilizzatore tutti gli obblighi di informazione, formazione sicurezza, parte specifica (8 ore), addestramento e sorveglianza sanitaria e tutte le relative responsabilità, di trasmettere al Committente prima dell'inizio dell'attività per ogni prestatore di lavoro temporaneo eventuali attestati di frequenza in corso di validità già in possesso degli interessati, al fine di consentire allo stesso Committente di effettuare una verifica dell'assolvimento degli obblighi di formazione in materia di sicurezza previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 e di procedere a quanto di propria competenza;
- o) di individuare almeno un referente di filiale principale ed un suo sostituto, dedicati alla gestione dei rapporti con il committente e di comunicare tempestivamente i relativi nominativi allo stesso, assicurandone la costante disponibilità nei confronti del committente;
- p) di procedere all'immediata sostituzione delle persone che, a seguito di visita medica preventiva per l'accertamento dell'idoneità alla mansione specifica ai sensi del D. Lgs. 81/2008 svolta del committente tramite il proprio Medico del lavoro, dovessero risultare inidonee. La sostituzione sarà operata dal somministratore su formale richiesta del committente;
- q) di comunicare all'utilizzatore ogni modificazione negli assetti proprietari, nella struttura di impresa e negli organismi tecnici e amministrativi entro dieci giorni dall'intervenuta modifica;
- r) di ottemperare per la parte di competenza al cosiddetto divieto di "pantouflage - revolving doors" di cui all'art. 53 comma 16-ter. D.Lgs 165/2001 che impone per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del medesimo testo normativo, il divieto di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego (periodo di raffreddamento) attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della Pubblica Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tale norma saranno quindi nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le Pubbliche Amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti;
- s) di ottemperare a tutti gli obblighi verso i propri dipendenti in base alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia contrattuale, contributiva, antinfortunistica, assistenziale e di diritto al lavoro dei disabili, assumendo a suo carico tutti gli oneri relativi;

t) di provvedere ad ogni altro obbligo dettato dalla normativa vigente - e da successive evoluzioni normative che dovessero intervenire in corso di esecuzione contrattuale - seppur non previste nel presente elenco o nella restante documentazione;

u) di inviare, prima della fatturazione, al seguente indirizzo risorseumane@ospedalesassuolo.it, per ognuno dei contratti specifici in essere, la rendicontazione mensile delle prestazioni rese nel mese appena terminato (fattura di cortesia). Il committente quindi, a seguito di esito positivo della verifica effettuata dagli uffici comunali preposti, invierà comunicazione di avvenuto controllo, in base alla quale il somministratore emetterà regolare fattura in formato elettronico.

Art. 5.2 – Obblighi dell'utilizzatore

L'Ospedale di Sassuolo committente si impegna a:

a) adibire il lavoratore somministrato alle mansioni indicate nell'ordine di somministrazione, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL Comparto Sanità, nonché dai Contratti ed accordi integrativi aziendali applicabili e vigenti;

b) comunicare all'aggiudicatario gli estremi del CCNL e del Contratto Collettivo integrativo da applicare ed i relativi trattamenti retributivi previsti, impegnandosi a comunicare eventuali variazioni ed ogni informazione utile inerente allo svolgimento dell'attività da parte del personale somministrato che possa essere necessaria al somministratore nella conduzione del rapporto giuridico di lavoro (variazioni di sede di lavoro, di orario ecc.);

c) assicurare al lavoratore somministrato il diritto a svolgere la prestazione lavorativa per l'intero periodo di missione, salvo i casi di mancato superamento del periodo di prova o di altre sopravvenute ragioni che ne richiedano la sostituzione o che determinino il recesso dell'utilizzatore a qualunque titolo dal contratto di somministrazione;

d) informare immediatamente e per iscritto il somministratore in caso di infortunio del lavoratore al fine di rendere possibile l'adempimento tempestivo degli obblighi di legge;

e) adottare tutte le misure di sicurezza e ad osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di sorveglianza sanitaria, prevenzione, protezione e informazione in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 per la parte di propria competenza;

f) in caso di inadempienze del somministratore versare direttamente al prestatore di lavoro o all'ente previdenziale, rispettivamente le retribuzioni ed i contributi dovuti, rivalendosi sul deposito cauzionale o sulle somme dovute non ancora liquidate;

g) al fine del computo delle giornate/ore di lavoro effettuate dal prestatore di lavoro, fornire al lavoratore apposito badge elettronico di rilevazione delle presenze. Le risultanze delle timbrature saranno trasmesse all'Agenzia aggiudicataria al termine del mese di riferimento ed entro il terzo giorno lavorativo del mese successivo;

h) effettuare il controllo delle fatture di cortesia ricevute dall'Agenzia, stante il fatto che la comunicazione all'Agenzia di avvenuto controllo consente l'emissione della fattura da parte della stessa;

i) corrispondere al somministratore il compenso per il servizio nella misura determinata in sede di offerta economica entro trenta giorni dalla data di ricevimento della relativa fattura elettronica, che il somministratore emetterà mensilmente secondo le norme fiscali in vigore;

j) garantire ai lavoratori somministrati l'accesso al servizio mensa aziendale, alle medesime condizioni previste per il personale dipendente;

k) comunicare le spese per trasferta al somministratore che provvederà a corrispondere i relativi compensi, salvo rimborso da parte dell'utilizzatore; sui predetti compensi non sarà inoltre applicato il margine d'Agenzia;

l) osservare, nei confronti del prestatore di lavoro somministrato, tutti gli obblighi di protezione, e sicurezza nei luoghi di lavoro connessi all'attività lavorativa, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs n. 81/2008;

- m) fornire al personale somministrato l'eventuale abbigliamento da lavoro e i DPI previsti per la tipologia di prestazione lavorativa richiesta; al termine del contratto il lavoratore somministrato sarà obbligato a restituire tutto il materiale ricevuto salvo i prodotti monouso;
- n) svolgere gli accertamenti sanitari pre-assuntivi o preventivi e la sorveglianza sanitaria periodica prevista dal protocollo sanitario dell'utilizzatore con oneri a proprio carico. Nel caso in cui il giudizio di idoneità alla mansione specifica, espresso dal medico competente sia con limitazioni o prescrizioni, l'utilizzatore ha facoltà di richiedere la sostituzione del prestatore di lavoro;
- o) effettuare, con oneri a proprio carico, le verifiche e gli accertamenti preliminari necessari ai fini dell'inserimento del lavoratore presso l'Azienda, ivi compresa l'acquisizione della documentazione eventualmente richiesta dalla normativa vigente, dai regolamenti aziendali o dalle procedure interne, quali, a titolo esemplificativo, il certificato del casellario giudiziale e il certificato dei carichi pendenti;
- p) provvedere, con oneri a proprio carico, alla richiesta delle visite mediche di controllo nei confronti dei lavoratori somministrati assenti per malattia;
- q) comunicare tempestivamente gli elementi utili all'eventuale contestazione disciplinare a carico del lavoratore;
- r) provvede ad individuare il RUP ed il DEC, attribuendo le rispettive competenze.

Art. 6 - Modalità di pagamento e fatturazione del compenso

Il committente provvederà al pagamento del corrispettivo spettante all'Agenzia di somministrazione con cadenza mensile; i pagamenti stessi sono disposti previa verifica della regolare esecuzione del servizio rispetto alle condizioni e ai termini stabiliti entro 60 giorni dalla data di ricevimento della documentazione fiscale, ai sensi del D. Lgs. n.192/2012 che ha modificato il D.Lgs. n. 231/2002 e che ha attuato la Direttiva UE 16 febbraio 2011 n.7, salvo migliori condizioni da concordare in sede negoziale.

Art. 7 - Controlli sull'esecuzione del servizio

Il committente, per il tramite delle figure tecniche addette al controllo delle prestazioni eseguite (RUP,DEC) mantiene la facoltà di verificare in ogni momento l'esecuzione delle attività svolte, comunicando in forma scritta eventuali "non conformità" riscontrate rispetto agli obblighi contrattuali, a cui il somministratore sarà tenuto a rispondere nei tempi e nei modi concordati, evidenziando le azioni correttive che si intendono porre in essere per far fronte a quanto segnalato, ferma restando l'applicazione delle penali più oltre indicate.

Art. 8 - Diritti sindacali e provvedimenti disciplinari

Ai lavoratori somministrati si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970 e successive modifiche, c.d. statuto dei lavoratori.

Il potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati è riservato al somministratore, ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n.81/2015; il committente comunicherà pertanto tempestivamente all'Agenzia gli elementi che formeranno oggetto della contestazione, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970. L'Agenzia è altresì 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.

Art. 9 – Penali.

In caso di ritardo ingiustificato nel regolare espletamento del servizio o di prestazioni non conformi alle previsioni del capitolato speciale e dell'offerta tecnica presentata, si procederà all'applicazioni di penali rapportate alla gravità dell'inadempimento.

Ai sensi dell'art. 126 comma 1 del vigente Codice dei contratti pubblici, le penali dovute per il ritardato adempimento sono calcolate nella misura giornaliera compresa tra lo 0,5 per mille e l'1,5 per mille dell'ammontare netto contrattuale, da determinare in relazione all'entità delle conseguenze legate al ritardo. Per ogni altro

inadempimento riscontrato, consistente nella mancata esecuzione delle prestazioni prescritte o nella non regolare esecuzione delle stesse, il committente, in ragione della loro gravità, applicherà una penale variabile tra lo 0,3 per cento e il 5 per cento dell'ammontare netto contrattuale. Le penali applicate non possono comunque superare complessivamente il 10% del valore del contratto. Il committente provvederà a recuperare l'importo in sede di liquidazione delle fatture ovvero, mancando crediti o essendo insufficienti, sulla cauzione per la quota parte relativa, senza bisogno di diffida, ulteriore accertamento o procedimento giudiziario. Nel caso di inadempimenti gravi o ripetute il committente avrà facoltà, previa intimazione scritta ad adempiere, di risolvere il contratto ai sensi delle norme del codice civile.

Gli eventuali inadempimenti contrattuali che potrebbero dar luogo all'applicazione delle penali saranno contestati all'impresa per iscritto dal RUP a seguito di segnalazione del Direttore dell'esecuzione; l'impresa dovrà comunicare, in ogni caso, le proprie controdeduzioni al Direttore dell'esecuzione nel termine massimo di 5 giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione. Nei casi in cui le suddette deduzioni siano state acquisite, ma valutate negativamente dal committente, ovvero siano pervenute oltre il termine assegnato, o ancora non siano pervenute affatto, saranno applicate le penali sopra indicate.

Art. 10 – Subappalto.

L'eventuale subappalto è regolamentato dall'art. 119 del vigente Codice dei Contratti Pubblici le cui norme qui integralmente si richiamano. Il concorrente indica quindi in offerta 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. Si prescinde dal valutare eventuali ragioni volte a prevenire il rischio di infiltrazione mafiosa nel caso in cui le imprese subappaltatrici o i subappaltatori ulteriori siano iscritti nelle white list o nell'anagrafe antimafia; l'aggiudicatario e il subappaltatore sono responsabili in solido nei confronti della stazione appaltante dell'esecuzione delle prestazioni oggetto del contratto di subappalto. Questa stazione appaltante non indica infine attività specialistiche che non possano a priori non essere sub appaltate.

Art. 11 - Divieto di cessione del contratto e diritto di sciopero.

È fatto divieto al somministratore di cedere in tutto o in parte ed a qualsiasi titolo il contratto, a pena di risoluzione dello stesso e perdita della cauzione definitiva, fatto salvo il diritto del committente al risarcimento del maggior danno conseguente. Resta garantito il diritto di sciopero regolamentato dalla legge n.146/1990 e s.m. (c.d. Gino Guigni) che prevede l'obbligo di assicurare i servizi essenziali secondo le intese definite dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dai contratti decentrati a livello aziendale per quanto concerne i contingenti di personale. In particolare, la ditta aggiudicataria deve porre in atto tutte le misure idonee ad assicurare la continuità o la regolarità del servizio adeguandosi alle eventuali disposizioni del committente.

Art. 12 - Deposito cauzionale definitivo.

A garanzia della corretta esecuzione del contratto, la ditta aggiudicataria dovrà prestare idoneo deposito cauzionale definitivo, ai sensi dell'articolo 117 del Codice dei Contratti Pubblici pari al 10% del corrispettivo contrattuale di offerta, salve le riduzioni di legge previste. Lo svincolo della cauzione definitiva avverrà allo scadere del contratto, cessata ogni eventuale contestazione; la cauzione rilasciata garantisce tutti gli obblighi specifici assunti dall'esecutore, anche quelli a fronte dei quali è prevista l'applicazione di penali e pertanto resta espressamente inteso che il committente ha diritto di rivalersi direttamente sulla cauzione stessa. Qualora l'ammontare della cauzione definitiva si riduca per effetto dell'applicazione di penali o per qualsiasi altra causa, l'impresa stessa deve provvedere al proprio reintegro entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della relativa richiesta effettuata da parte del committente.

Art. 13 - Risoluzione del contratto.

Le parti convengono che, oltre quanto già previsto dall'art. 1453 del codice civile per i casi di inadempimento delle obbligazioni contrattuali ed a quanto indicato nei precedenti articoli, costituiscono motivo per la risoluzione del contratto anche le seguenti ipotesi:

- 1- ai sensi dell'art. 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa)
- apertura di procedura concorsuale a carico della ditta aggiudicataria;
 - messa in liquidazione o in altri casi di cessione dell'attività della ditta aggiudicataria;
 - mancata osservanza del divieto di subappalto;
 - impiego di personale non dipendente della ditta aggiudicataria;
 - inosservanza delle norme di legge relative al personale e mancata applicazione dei contratti collettivi di lavoro;
 - nel caso di gravi e ripetute inadempienze segnalate (almeno due) da parte del committente;
- 2- ai sensi dell'art. 2 c.3 del D.P.R. 16 aprile 2013 n.62:
- qualora i collaboratori dell'esecutore si rendano responsabili di violazioni degli obblighi di condotta previsti dal D.P.R. 16/04/2013, n.62 "Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165";
 - qualora nei confronti dell'esecutore sia intervenuta l'emanazione di un provvedimento definitivo che dispone l'applicazione di una o più misure di prevenzione di cui al D.Lgs n.159/2011(normativa antimafia) ovvero sia intervenuta sentenza definitiva per violazione degli obblighi attinenti alla sicurezza sul lavoro.
- Nelle ipotesi sopra indicate il contratto potrà essere risolto di diritto con effetto immediato, tramite PEC del committente, che si riserva altresì la facoltà di ricorrere ad altra ditta per il soddisfacimento delle proprie necessità in dipendenza contratto risolto, prioritariamente scorrendo la graduatoria di aggiudicazione, o in subordine individuando il nuovo contraente secondo le modalità consentite dall'ordinamento giuridico. Il maggior costo sostenuto sarà quindi addebitato alla ditta inadempiente.

Art. 14 - Risoluzione delle controversie.

Le controversie che dovessero insorgere durante l'esecuzione del contratto saranno inizialmente composte con accordo bonario tra le parti in base alla procedura prevista dall'art. 210 del Codice dei Contratti Pubblici; è ammessa altresì la transazione ai sensi dell'art. 212 del Codice stesso, qualora non sia possibile esperire altri rimedi alternativi all'azione giurisdizionale. Nell'ipotesi di ricorso all'Autorità giudiziaria, è competente in via esclusiva il foro territoriale in cui il contratto è stato sottoscritto. Non è peraltro prevista la costituzione del Collegio consultivo tecnico di cui all'art. 215 del Codice, non obbligatoria per gli appalti di servizi e di forniture.

Art. 15- Spese contrattuali e rinvio a norme di diritto vigente.

Le spese di registrazione e di bollo del contratto saranno a carico dell'appaltatore ed il contratto sarà sottoposto a registrazione solo in caso d'uso, ai sensi dell'art. 5 del D.P.R. 634 del 26/10/1972. Infine, per tutto quanto non espressamente indicato nel presente documento, si rinvia alle norme vigenti in materia di contratti pubblici, ai principi della legge n. 241/1990 e successive modifiche, nonché agli usi ed alle consuetudini.

Il RUP della fase di affidamento
Andrea Ferroci