



CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA

Comuni di Imola - Castel San Pietro Terme - Medicina - Castel Guelfo di Bologna - Dozza - Mordano - Borgo Tossignano - Fontanelice - Casalfiumanese - Castel Del Rio – Nuovo Circondario Imolese

GARA EUROPEA A PROCEDURA APERTA PER LA CONCLUSIONE DI UN ACCORDO QUADRO CON UN SOLO OPERATORE ECONOMICO PER L’AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER LA SOCIETA’ SOLARIS S.R.L. – DELLA DURATA DI 27 MESI DAL 01/02/2022 AL 30/04/2024.

CHIARIMENTI

QUESITO N. 7

Domanda

1. Con riferimento alla previsione di cui all'ARTICOLO 4 - OGGETTO, FINALITA' E IMPORTO MASSIMO DELL'ACCORDO QUADRO dello Schema di accordo quadro - capitolato nella parte in cui si prevede che sono a carico del fornitore i costi amministrativi e finanziati per richiedere il certificato penale del casellario giudiziale e per la verifica del possesso degli altri requisiti, si precisa che l'unico certificato dei carichi pendenti che può essere richiesto dal datore di lavoro è il certificato di cui all'art 25-bis nel D.P.R. n. 313/2002. Si segnala che le Agenzie per il lavoro, in forza della normativa sulla privacy, sono legittimati a chiedere dati relativi a procedimenti penali solo con riferimento ai requisiti di accesso agli impieghi civili delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487. Pertanto si chiede conferma che gli unici carichi penali che dovranno essere richiesti sono quelli riconducibili alla normativa menzionata.

2. Con riferimento alla richiesta di fornire copia del contratto, delle buste paga e del DM 10 al fine di accertare la regolarità dell'inquadramento, della retribuzione e della contribuzione versata, si chiede a Codesta Stazione Appaltante di confermare che la suddetta documentazione potrà essere fornita, nel rispetto della normativa in materia di privacy e data protection oscurata nei dati particolari e non necessari, ciò al fine di ridurre al minimo il flusso di informazioni effettivamente necessarie, evitando che siano trattati dati superflui ed eccessivi.

3. Con riferimento alla previsione di cui all'ARTICOLO 17 - RISERVATEZZA dello Schema di accordo quadro - capitolato si precisa che, in considerazione della previsione di cui all'art. 30 D. Lgs. 81/15 (Il contratto di somministrazione di lavoro e' il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.) sarà onere dell'azienda utilizzatrice vigilare sul rispetto delle norme sulla tutela della riservatezza da parte dei lavoratori somministrati.

Nuovo Circondario Imolese - Via Boccaccio 27 – 40026 Imola (BO)

Partita I.V.A. 02958441202 – Cod. Fisc. 90036770379; Tel 0542 603202 – Fax 0542 34895

www.nuovocircondarioimolese.it – ucc@nuovocircondarioimolese.it

Indirizzo di posta elettronica certificata: cuc@pec.nuovocircondarioimolese.it

4. Con riferimento alla previsione di cui all'ARTICOLO 28 - TRATTAMENTO DEI DATI dello Schema di accordo quadro - capitolato, pur essendo contemplata come eventuale la nomina quale responsabile al trattamento dati dell'aggiudicatario si ritiene opportuno precisare che la caratteristica principale della Somministrazione di lavoro (servizio richiesto nell'ambito della presente procedura) è quella per cui il lavoratore - pur essendo formalmente dipendente dell'Agenzia per il Lavoro che gestisce ogni aspetto amministrativo del rapporto - opera, in concreto, nell'ambito dell'organizzazione dell'impresa utilizzatrice in cui si inserisce "nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo" di quest'ultima (Art. 30 D.lgs 81/2015). Il personale somministrato agisce, quindi, sotto la diretta autorità dell'impresa utilizzatrice che, in qualità di Titolare del trattamento dei dati personali gestiti presso le proprie strutture, è tenuta ai sensi della normativa privacy a nominare ed istruire il personale somministrato che tratterà dei Dati Personali. Per definizione (art. 4, par.1, n.8 e art. 28 Reg.UE 2016/679), infatti, il Responsabile del Trattamento è "la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento". Non avendo, pertanto, l'aggiudicatario alcun tipo di controllo sui lavoratori (dei quali è solo datore di lavoro formale), e quindi sui dati stessi che vengono trattati, non è ipotizzabile che allo stesso venga imputata la responsabilità in merito alle modalità del trattamento dei dati ed alla compliance con la nuova normativa europea in tema di dati personali. I dati trattati dai lavoratori in somministrazione, infatti, rimangono nel controllo e nella gestione dell'utilizzatore in qualità di titolare del trattamento, che dota i lavoratori somministrati degli stessi strumenti di lavoro di cui sono dotati i dipendenti diretti e li sottopone alle medesime procedure, anche in tema di data protection. Quindi, i trattamenti, le procedure di sicurezza e le tutele richieste dal Regolamento per i dati trattati dai lavoratori somministrati dovranno essere gestiti da parte dell'utilizzatore, direttamente, analogamente a quanto fatto, nella sua qualità di titolare del trattamento, con i suoi dipendenti diretti.

5. Con riferimento alla previsione ex art 4 dello Schema di Contratti ove previsto che è a carico del Fornitore la "responsabilità civile per danni causati a terzi ed all'utilizzatore" nonché la previsione ex art 20 dello Schema di Contratto più in generale in tema di responsabilità civile, si chiede conferma che tale disposizioni non troveranno applicazione con i lavoratori somministrati e che le uniche responsabilità addebitabili all'Agenzia sono quelle riconducibile ai danni causati dai lavoratori diretti. Circa i somministrati, infatti, si precisa che ai sensi dell'art. 35, comma 7 d. Lgs. 81/2015 "L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni." Si precisa altresì che in considerazione del fatto che il lavoratore somministrato agisce sotto il diretto controllo dell'azienda utilizzatrice e, pertanto, alcun danno potrà essere addebitato al contraente aggiudicatario. Si chiede quindi conferma che eventuali responsabilità civile dell'agenzia aggiudicataria, quindi anche l'assicurazione ex art 20 dello Schema di Contratto, si riferisca solo ed esclusivamente ad eventuali danni direttamente imputabili ai dipendenti diretti dell'aggiudicatario e non anche a quelli causati dai lavori somministrati, come da normativa vigente.

6. Con riferimento alla previsione ex art 11 dello Schema di contratto si precisa che il servizio richiesto (somministrazione di lavoro) non ha ad oggetto la concessione di un servizio di pubblica utilità, che rimane solo in capo a codesto Ente, ma il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato, pertanto l'utilizzatore non può imporre all'aggiudicatario di eseguire ininterrottamente la fornitura. Inoltre sul punto occorre ricordare che ai sensi dell'art. 32, comma 1 lettera a) d. lgs. 81/15 la somministrazione di lavoro è vietata per la sostituzione di lavoratori che esercitano il

diritto di sciopero. In considerazione di quanto sopra e del fatto che il servizio fornito non è un appalto si evidenzia che sarà onere di codesto ente, qualora ritenuto necessario, ricorrere alla precettazione dei lavoratori.

Risposta

1. Si conferma che i carichi penali richiesti sono quelli di cui all'art 25-bis nel D.P.R. n. 313/2002.
2. In relazione al quesito si conferma che la documentazione richiesta potrà essere fornita, nel rispetto della normativa in materia di privacy e data protection, oscurata nei dati particolari e non necessari.
3. Si prende atto della precisazione e si conferma che è onere dell'azienda utilizzatrice vigilare sul rispetto delle norme sulla tutela della riservatezza da parte dei lavoratori somministrati i quali sono designati incaricati del trattamento e formati adeguatamente a riguardo.
4. In relazione alla precisazione si dà atto che la responsabilità per i trattamenti effettuati dal lavoratore in somministrazione all'interno dell'organizzazione dell'azienda è indubbiamente in capo all'azienda medesima, la quale provvederà a nominare e autorizzare ai trattamenti i lavoratori somministrati, nonché a formarli ed istruirli a norma dell'art. 29 reg UE 679/2016 secondo le procedure adottate in azienda.
Ai sensi dell'art. 28 dello Schema di Accordo Quadro, qualora, in relazione all'esecuzione del presente Accordo, vengano affidati al Fornitore trattamenti di dati personali di cui la Società risulta titolare, il fornitore stesso è da ritenersi designato quale Responsabile del trattamento ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 Regolamento UE/2016/679 (GDPR).
5. Il Fornitore è tenuto a stipulare, e mantenere in vigore per tutta la durata del presente Accordo Quadro un'adeguata polizza assicurativa a garanzia della responsabilità civile verso terzi (RCT) e verso i prestatori di lavoro (RCO), in relazione allo svolgimento di tutte le attività di cui all'Accordo quadro ed ai singoli contratti attuativi, nessuna esclusa né eccettuata; detta copertura deve tenere indenni i dipendenti diretti del Fornitore, nonché i suoi collaboratori, impiegati nella gestione della commessa, con esclusione dei soggetti espressamente previsti dalla normativa di settore vigente.
6. L'art. 11 prevede che la gestione del servizio avvenga nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di sciopero.

QUESITO N. 8

Domanda

si riportano i seguenti chiarimenti:

- In riferimento all'Art. 12 Accordo Quadro, in merito alla clausola sociale, si chiede di indicare il n. di lavoratori attualmente attivi, il rispettivo livello di inquadramento, la data di inizio missione, l'assolvimento dello svolgimento del corso di formazione per la sicurezza e la visita medica, e il Fornitore Uscente.
- In riferimento all'Art. 4 Accordo Quadro, si chiede conferma che, in riferimento all'assenteismo dei lavoratori, saranno a carico dell'APL, e da calcolarsi in sede di moltiplicatore, solo le assenze per malattia, infortunio, ferie e maternità.

Nuovo Circondario Imolese - Via Boccaccio 27 – 40026 Imola (BO)
Partita I.V.A. 02958441202 – Cod. Fisc. 90036770379; Tel 0542 603202 – Fax 0542 34895
www.nuovocircondarioimolese.it – ucc@nuovocircondarioimolese.it
Indirizzo di posta elettronica certificata: cuc@pec.nuovocircondarioimolese.it

- In riferimento all' Art. 4 Accordo Quadro e allegato A, si chiede di confermare che la tariffa oraria del servizio sarà il prodotto tra i rispettivi costi orari, indicati nell'allegato A, e il moltiplicatore unico offerto dai rispettivi Operatori Economici.
- In riferimento all'allegato A, si chiede di indicare il numero di giorni annui previsti per ferie, ex festività e ROL.
- In riferimento all' Art. 4 accordo quadro. Tra gli obblighi posti in capo del fornitore, sono previsti i costi amministrativi e finanziari per richiedere il certificato penale del casellario giudiziale e per la verifica del possesso di altri requisiti. Si precisa che, l'Apl non è legittimata a richiedere ai somministrati il casellario giudiziale e il certificato dei carichi pendenti, nemmeno in presenza dello svolgimento di una prestazione lavorativa presso una Pubblica Amministrazione. APL e committente agiscono in qualità di titolari autonomi del trattamento dati. Pertanto, il committente è tenuto a trattare i somministrati (dei quali è datore di lavoro sostanziale) al pari dei dipendenti diretti. Occorre precisare che le informazioni contenute all'interno del casellario giudiziale, qualora previste da obblighi di legge, dovranno richieste direttamente dall'utilizzatore, che ne ha concreto interesse, ai lavoratori somministrati. L'adempimento previsto non può, quindi, essere assolto dall'agenzia fornitrice.
- In riferimento all' Art. 6.2 dell'accordo quadro. Si evidenzia che la sostituzione dei lavoratori che abbiano tenuto atteggiamenti o comportamenti gravemente inadeguati anche dopo il periodo di prova potrà aver luogo solo a fronte a seguito di un procedimento disciplinare con licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. In merito alla facoltà della Società utilizzatrice di interrompere il rapporto di lavoro per cause di forza maggiore, si chiede di esplicitare quali sono i casi di forza maggiore previsti dalla stessa.
- In ordine alla formazione generale sulla sicurezza a carico della fornitrice, si chiede di puntualizzare che l'attività richiesta sia di mero carattere organizzativo ed economico restando le responsabilità in capo all'utilizzatrice.
- Per quanto attiene la visita preassuntiva, si chiede di precisare che trattasi di un mero adempimento economico che non sposta l'onere dell'utilizzatore verso i lavoratori somministrati in tema di salute e sicurezza ex art. li 34-35 del D Lgs 81/2015.
- In riferimento agli Art. 23 e 24 dell'accordo quadro. Al di fuori dei casi di dolo e colpa grave, si chiede di escludere eventuali pretese risarcitori per danni indiretti o perdite di profitto e comunque oltre il limite del valore del corrispettivo previsto a favore del fornitore.

Risposta

1. Attualmente sono in forza i seguenti lavoratori con contratto di somministrazione:

Mansione	Livello	Orario settimanale	Tipologia contrattuale	Data inizio missione
IMPIEGATO	C2	20 ore settimanali	Tempo determinato	01/02/2021
IMPIEGATO	C2	36 ore settimanali	Tempo determinato	17/05/2021
NECROFORO	D1	36 ore settimanali	Tempo determinato	08/03/2021
INGEGNERE	B1	36 ore settimanali	Tempo determinato	14/04/2021
CUOCO	C2	30 ore settimanali	Tempo determinato	01/09/2021
AIUTO CUOCO	D1	24 ore settimanali	Tempo determinato	05/10/2021

La durata media delle missioni attivate in somministrazione negli ultimi 36 mesi è pari 199,91 giorni.

Il personale è già formato ed istruito ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 ed è idoneo alla mansione. L'attuale fornitore è RANDSTAD ITALIA SPA.

2. Si conferma quanto indicato dall'Agenzia.

3. Si conferma quanto indicato dall'Agenzia.

4. Il numero di giorni annui previsti per ferie, ex festività e ROL sono quelli indicati all'art. 45 del CCNL FEDERCASA 2016-2018 sottoscritto il 28/12/2017

5. L'Agenzia fornitrice dovrà produrre una specifica autocertificazione, previa richiesta del casellario giudiziale, che il personale impegnato non abbia subito condanne, neppure in primo grado, né abbia patteggiato la pena ai sensi dell'art. 444 c.p.c., né risulti indagato per i reati di cui agli articoli 572, 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale, ovvero non abbia subito l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori, ovvero l'interdizione perpetua da qualunque incarico nelle scuole di ogni ordine e grado, nonché da ogni ufficio o servizio in istituzioni o strutture pubbliche o private frequentate prevalentemente da minori e la misura di sicurezza del divieto di svolgere lavori che prevedano un contatto abituale con minori. Su tale autocertificazione, la stazione appaltante potrà eseguire i controlli di Legge.

6. Le cause di forza maggior sono caratterizzate dalla straordinarietà ed imprevedibilità

7. l'art. 35 comma 4 prevede che *“Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive 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 al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.*

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore”. L'accordo Quadro prevede coerentemente che la formazione generale in materia di salute sia un onere a carico del Fornitore.

8. Si conferma quanto indicato dall'Agenzia.

9. Si conferma che in riferimento all'art. 23 dell'Accordo Quadro, il Fornitore prende atto, in ogni caso, che l'applicazione delle penali non preclude il diritto a richiedere il risarcimento degli eventuali maggiori danni causati dall'inadempienza sanzionata, ed in riferimento all'art. 24 la Società ha facoltà di procedere nei confronti del Fornitore per il risarcimento dei danni subiti causati dall'inadempienza che ha determinato la risoluzione del contratto.

QUESITO N. 9

Domanda

Nel disciplinare di gara fate riferimento al CAPITOLATO e relativi allegati che però non risulta tra i documenti pubblicati.

Risposta

Nuovo Circondario Imolese - Via Boccaccio 27 – 40026 Imola (BO)
Partita I.V.A. 02958441202 – Cod. Fisc. 90036770379; Tel 0542 603202 – Fax 0542 34895
www.nuovocircondarioimolese.it – ucc@nuovocircondarioimolese.it
Indirizzo di posta elettronica certificata: cuc@pec.nuovocircondarioimolese.it

Si precisa che lo schema di accordo quadro e capitolato speciale costituiscono un unico documento comprensivo dell'allegato A – schede riepilogative profili professionali.

QUESITO N. 10

Domanda

1 Si chiede di quantificare eventuali costi accertamenti sanitari da sostenere

2 Si segnala che nelle vs tabelle di costo manca la contribuzione Formatemp - Ebitemp del 4,2 %

3 Si chiede conferma che le tariffe di fornitura saranno determinate dall'applicazione del moltiplicatore oggetto di ribasso (la cui % di ribasso è da indicare in file excel articoli) e i costi indicati per i singoli livelli nell'allegato A

4 Si segnala che in relazione ad eventuali richieste di sostituzione dei lavoratori dopo il periodo di prova , andrà rispettato tutto quanto previsto dalla normativa sui licenziamenti individuali per giusta causa ecc.. e tutto quello che ne consegue in termini eventuali costi da sostenere.

5 Si chiede se la Società sia soggetta o meno al cosiddetto Decreto Dignità che prevede limitazioni all'utilizzo dei contratti flessibili in caso ad es di rinnovi contrattuali.

Risposta

1. Attualmente il costo sostenuto dalla Società per l'effettuazione della visita preventiva ammonta ad € 32,00 (IVA esclusa)

2. Nell'Allegato A – Schede professionali è indicato, per ogni figura professionale, il mero costo del lavoro previsto per il CCNL Federcasa.

3. Si conferma quanto indicato dall'Agenzia.

4. Si conferma quanto indicato dall'Agenzia.

5. La Società è soggetta al cosiddetto Decreto Dignità

QUESITO N. 11

Domanda

Siamo a chiedere un chiarimento in merito al costo orario al quale sarà applicato il moltiplicatore, art. 3 "Relazione tecnico illustrativa", nello specifico si conferma che tale costo è quello indicato nell'all. A "Schede riepilogative profili professionali", ad es per la cat. B1 ingegnere totale costo orario di € 20,892?

Risposta

Si conferma quanto indicato dall'Agenzia.

QUESITO N. 12

Domanda

*Nuovo Circondario Imolese - Via Boccaccio 27 – 40026 Imola (BO)
Partita I.V.A. 02958441202 – Cod. Fisc. 90036770379; Tel 0542 603202 – Fax 0542 34895
www.nuovocircondarioimolese.it – ucc@nuovocircondarioimolese.it
Indirizzo di posta elettronica certificata: cuc@pec.nuovocircondarioimolese.it*

SCHEMA DI CONTRATTO E CAPITOLATO:

Premesse lettera L:

Si chiede conferma che – in conformità all'applicazione del dlgs 81/08 alla fattispecie della somministrazione di lavoro – la dichiarazione che l'operatore deve rendere riguarda i solo dipendenti diretti con riferimento all'attività oggetto dell'appalto.

ART. 6:

SI chiede di specificare e dettagliare a quale formazione si faccia riferimento.

ART. 6.4

Nel rispetto della normativa sulla privacy e in particolare nel rispetto del principio di minimizzazione (GDPR 679/2019), l'Agenzia potrà produrre autocertificazione per quanto riguarda gli adempimenti retributivi e previdenziali, mentre rispetto alle buste paga, potrà produrne copia a campione previo oscuramento dei dati sensibili.

Art. 11

Si segnala che tale prescrizione stride con i principi e la normativa di settore. L'affidamento de quo, infatti, da un lato non ha ad oggetto la concessione di un servizio di pubblica utilità, ma la somministrazione di lavoro determinato e, dall'altro, i lavoratori somministrati operano sotto la direzione e il controllo dell'ente utilizzatore il quale dovrà gestire eventuali scioperi. Non trattandosi di appalto di servizio ma di somministrazione lavoro, in cui il lavoratore è assimilato ai dipendenti diretti dell'utilizzatrice e dunque non può gravare in capo al fornitore l'obbligo di comunicare 7 giorni prima i lavoratori che parteciperanno ad uno sciopero né il farsi carico della mancata prestazione esercitando gli stessi lavoratori un loro diritto previsto anche dal CCNL di categoria che può essere esercitato anche all'ultimo momento. Si chiede di rettificare la prescrizione sulla base della ripartizione prevista ex lege degli obblighi tra APL ed ente utilizzatore.

ART. 12

Si chiede di sapere se la Committente sia soggetta o meno all'applicazione del c.d. decreto Dignità secondo cui sono previste delle limitazioni al ricorso ai contratti flessibili (ad es. rinnovi contrattuali).

ARTT. 16, 24, 25

Si chiede in caso di recesso/conclusione anticipata del rapporto contrattuale per cause differenti dalla giusta causa di voler garantire – in conformità con la normativa che disciplina la somministrazione lavoro – il diritto dei lavoratori a portare a termine i contratti individuali fino alla naturale scadenza (art. 45 CCNL Agenzie per il lavoro) e, dunque, il diritto del lavoratore di essere comunque retribuito sino alla scadenza naturale del contratto, con conseguente onere del Committente-utilizzatore di rimborso dei costi sostenuti dall'Agenzia (art 33 c. 2 D. Lgs. 81/15).

ART. 20

In tali fattispecie di affidamento, la responsabilità civile, secondo la normativa di settore è, ex lege, prevista in capo al solo Utilizzatore per quanto concerne i danni arrecati a terzi dal lavoratore

Nuovo Circondario Imolese - Via Boccaccio 27 – 40026 Imola (BO)
Partita I.V.A. 02958441202 – Cod. Fisc. 90036770379; Tel 0542 603202 – Fax 0542 34895
www.nuovocircondarioimolese.it – ucc@nuovocircondarioimolese.it
Indirizzo di posta elettronica certificata: cuc@pec.nuovocircondarioimolese.it

somministrato nell'esercizio delle sue mansioni, intendendosi per terzo qualsiasi soggetto diverso dal lavoratore medesimo (art. 35, comma 7, d.lgs. n. 81/2015). In capo all'Apl sussiste, invece, la responsabilità per i danni diretti cagionati dai propri dipendenti diretti nell'espletamento delle attività oggetto dell'appalto. Giova, altresì, rammentare che le SA non possono procedere con una distribuzione degli oneri risarcitori differente da quella prevista dal legislatore per il contratto di somministrazione e, di conseguenza, non possono richiedere alle APL la stipula di polizze assicurative con coperture diverse e/o più ampie. (cfr. Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007). Si chiede conferma che troverà applicazione la disciplina normativa sopra richiamata.

ART. 28

Si chiede di conoscere l'importo delle spese contrattuali a carico dell'aggiudicatario.

ART. 29

Con riferimento all' art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 - relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali - si segnala che nell'ambito dei servizi di somministrazione, l'Agenzia per il Lavoro si qualifica come titolare autonomo del trattamento dei dati e non come Responsabile esterno. Questo perché l'APL non ha accesso ai dati di cui l'azienda utilizzatrice è titolare. I dati trattati dai lavoratori in somministrazione, infatti, rimangono nel controllo e nella gestione dell'utilizzatore che fornisce ai lavoratori somministrati gli stessi strumenti di lavoro di cui sono dotati i dipendenti diretti e li sottopone alle medesime procedure, anche in tema di protezione dei dati personali. Si chiede conferma.

Risposta

Premesse lettera L: Si conferma quanto indicato dall'Agenzia.

ART. 6: La formazione a cui si fa riferimento è dettagliata all'art. 6.2

ART. 6.4: Si conferma quanto indicato dall'Agenzia in merito agli adempimenti retributivi e previdenziali. Si conferma invece l'obbligo nei confronti del Fornitore di trasmettere la documentazione indicata dall'art. 6.4 ultimo comma, avendo cura di oscurare, nel rispetto della normativa in materia di privacy e data protection, i dati particolari e non necessari.

Art. 11: L'art. 11 prevede che la gestione del servizio avvenga nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di sciopero.

ART. 12: La Società è soggetta al cosiddetto Decreto Dignità

ARTT. 16, 24, 25: Si conferma che, in conformità con quanto disposto dalla normativa in vigore, il recesso dal contratto con l'aggiudicatario non fa decadere i singoli contratti in essere, già sottoscritti con i lavoratori somministrati, che resteranno ordinariamente validi fino al termine fissato, oppure, quando questo non dovesse essere possibile, verrà comunque corrisposto integralmente il costo del trattamento economico previsto, effettivamente sostenuto dall'aggiudicatario in ragione del singolo

contratto, come previsto nel Dlgs 81/2015, in particolare all'art. 33, salvo in caso di interruzioni contrattuali durante il periodo di prova o per giusta causa.

ART. 20: Il Fornitore è tenuto a stipulare, e mantenere in vigore per tutta la durata del presente Accordo Quadro un'adeguata polizza assicurativa a garanzia della responsabilità civile verso terzi (RCT) e verso i prestatori di lavoro (RCO), in relazione allo svolgimento di tutte le attività di cui all'Accordo quadro ed ai singoli contratti attuativi, nessuna esclusa né eccettuata; detta copertura deve tenere indenni i dipendenti diretti del Fornitore, nonché i suoi collaboratori, impiegati nella gestione della commessa, con esclusione dei soggetti espressamente previsti dalla normativa di settore vigente.

ART. 28: Le spese contrattuali per la stipula dell'Accordo Quadro ammontano a circa 1.000 €, salvo conguaglio.

ART. 29: In relazione alla precisazione si dà atto che la responsabilità per i trattamenti effettuati dal lavoratore in somministrazione all'interno dell'organizzazione dell'azienda è indubbiamente in capo all'azienda medesima, la quale provvederà a nominare e autorizzare ai trattamenti i lavoratori somministrati, nonché a formarli ed istruirli a norma dell'art. 29 reg UE 679/2016 secondo le procedure adottate in azienda.