

CAPITOLATO SPECIALE DI APPALTO

*GARA EUROPEA TELEMATICA A PROCEDURA APERTA EX ART. 71 DEL D. LGS. 36/2023
FINALIZZATA ALLA STIPULA DI UN ACCORDO QUADRO CON UN UNICO OPERATORE
ECONOMICO PER L’AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A
TEMPO DETERMINATO PER LE ESIGENZE DELL’AGENZIA CAMPANIA TURISMO – CC.I.G.
BAC7CAE054*

GLOSSARIO

Committente o utilizzatore: Agenzia Campania Turismo (di seguito anche solo “Agenzia”);

Agenzia del Lavoro: impresa aggiudicataria dell’appalto nonché datore di lavoro delle risorse somministrate presso il Committente (di seguito anche “aggiudicatario”);

Direttore dell’esecuzione: soggetto del Committente deputato, ai sensi dell’art. 114, comma 7, del D.Lgs. 36/2023, al coordinamento, alla direzione e al controllo tecnico-contabile e amministrativo dell’esecuzione dell’Accordo quadro stipulato dalla stazione appaltante che assicura la regolare esecuzione da parte dell’Agenzia del Lavoro, in conformità ai documenti contrattuali.

A tale proposito, si evidenzia che costituiscono documenti contrattuali: Accordo Quadro; Offerta Tecnica e Offerta Economica dell’impresa aggiudicataria;

Percentuale di rivalsa d’agenzia: corrispettivo del servizio di somministrazione spettante all’Agenzia del Lavoro consistente nell’importo applicato al costo orario del lavoratore somministrato, espresso in forma percentuale in sede di offerta;

Monte ore erogate: somma delle ore lavorative effettivamente svolte dai lavoratori somministrati;

Responsabile del servizio: soggetto indicato dall’Agenzia del Lavoro deputato a coordinare l’esecuzione del servizio.

Pubblica Amministrazione: da intendersi quelle di cui all’art.1 comma 2 del D.lgs. 165/2001

ARTICOLO 1 - OGGETTO DELL’ACCORDO QUADRO

La presente procedura di gara, in conformità a quanto stabilito dall’art. 59 del Decreto Legislativo n. 36 del 31 marzo 2023 e *s.m.i.*, è finalizzata alla conclusione di un accordo quadro con un unico operatore economico sul quale basare la costituzione di “contratti specifici” di servizi di somministrazione di lavoro a tempo determinato, in conformità al vigente CCNL del personale del comparto Funzioni Locali, nel rispetto dei relativi costi del lavoro disciplinati dalla medesima contrattazione - parte economica.

Il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato ha lo scopo di fornire al Committente uno strumento contrattuale volto a consentire l’utilizzo temporaneo di particolari professionalità per l’espletamento, in ragione di esigenze di carattere tecnico, sostitutivo, produttivo, organizzativo, delle attività proprie dell’ente oppure per far fronte ai bisogni straordinari derivanti, in particolare, dalle attività di carattere operativo, organizzativo, logistico degli eventi collegati alla realizzazione di azioni di promozione e comunicazione. Si tratta prevalentemente di attività di istruttoria tecnica, amministrativa, contabile, accoglienza e servizio di informazione turistica, comunicazione e promozione, cui l’utilizzatore non può interamente far fronte con proprio personale.

Il monte ore di lavoratori in somministrazione sarà determinato dal rapporto tra il budget disponibile e il costo orario unitario relativo ai vari profili richiesti, comprensivo di percentuale di rivalsa d’agenzia. Nell’arco della durata dell’accordo quadro, si ipotizza una richiesta pari a circa n. 40 unità, a tempo pieno o a tempo parziale.

Il periodo d'impiego della singola risorsa somministrata potrà variare in funzione delle esigenze del Committente e sarà indicato nei relativi Ordini di Somministrazione.

ARTICOLO 2 - DURATA E IMPORTO DELL'ACCORDO QUADRO

Il valore massimo stimato dell'Accordo Quadro, per la durata massima presunta di mesi 24, è di € 749.700,00 IVA esclusa.

Tale importo include:

- il monte retributivo/contributivo da corrispondere alle risorse impiegate per la somministrazione lavoro presso il Committente;
- il premio di produttività, se previsto e dovuto, erogato secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa;
- la stima dei rimborsi delle spese per trasferte in Italia e all'estero;
- la percentuale di rivalsa d'agenzia, oggetto di ribasso, che include remunerazione della prestazione di tutti i servizi connessi (attività di ricerca, selezione, formazione e gestione amministrativa e giuridica del personale oggetto della somministrazione). La percentuale di rivalsa d'agenzia offerta in sede di gara per la realizzazione del servizio si intende fissa ed invariabile per tutta la durata del servizio.

Detto importo ha carattere presuntivo, in quanto il numero di risorse, la durata delle singole missioni di somministrazione e il relativo valore delle retribuzioni e contribuzioni sarà determinato sulla base delle prestazioni effettivamente richieste nell'ambito dei singoli Ordini di Somministrazione.

Questi saranno emessi, tenuto conto dei vincoli finanziari e normativi nonché delle disponibilità dei singoli progetti su cui graveranno i costi, sulla base dell'effettivo bisogno del personale.

L'importo indicato pertanto non è in alcun modo impegnativo e vincolante per il Committente, atteso che l'importo globale "effettivo" erogato dell'Accordo Quadro sarà quantificato solo a seguito dell'emissione dei singoli Ordini di Somministrazione.

I prestatori di lavoro saranno individuati con separati contratti ferma restando la possibilità per il Committente, in ragione di eventuali diverse necessità che potranno verificarsi nel corso della durata dell'appalto e tenuto conto delle sue esigenze e disponibilità finanziarie, di non attivare la somministrazione fornendo adeguata motivazione, o di ricorrervi in maniera soltanto parziale. In quest'ultimo caso, il soggetto aggiudicatario non potrà avanzare alcuna pretesa di indennizzo.

L'accordo quadro avrà efficacia per 24 mesi a decorrere dalla data di affidamento. Il Committente si riserva la possibilità di richiedere una proroga dell'efficacia dell'Accordo Quadro limitatamente al tempo strettamente necessario alla conclusione delle procedure per l'individuazione di un nuovo contraente (v. art. 120, comma 11 D.lgs 36/2023). Alla data di scadenza dell'Accordo Quadro ogni singolo rapporto di lavoro di somministrazione rimarrà in essere fino alla sua naturale scadenza.

ARTICOLO 3 - PROFILI PROFESSIONALI RICHIESTI

Fermo restando quanto indicato in merito nel disciplinare di gara in merito ai profili professionali attualmente utilizzati dall'Agenzia, di seguito, si elencano, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i ruoli ed i profili che potranno rendersi necessari in corso di vigenza dell'accordo quadro:

MANSIONE	CATEGORIA C.C.N.L.
AMMINISTRAZIONE	B/C
ACCOGLIENZA E INFORMAZIONE TURISTICA PRESSO GLI <i>INFOPOINT</i> DELL'ENTE	B/C
RAGIONERIA	B/C
SUPPORTO TECNICO-AMMINISTRATIVO E CONTABILE DI PROGETTI FINANZIATI CON FONDI COMUNITARI E STATALI E REGIONALI	B/C
SUPPORTO IN MATERIA DI COMUNICAZIONE	B/C
SUPPORTO TECNICO-LEGALE E CONTABILE PER LE ATTIVITÀ DELL'AGENZIA	D

Nella formulazione dei fabbisogni relativi ai singoli contratti specifici, l'Ente si riserva di richiedere ulteriori categorie professionali che dovessero rendersi necessarie, diverse da quelle indicate nella precedente tabella, ricomprese nel vigente CCNL del personale del comparto Funzioni Locali.

Il trattamento retributivo è quello previsto, per i vari profili professionali sopra indicati, dal CCNL del personale del comparto Funzioni Locali ed è comprensivo di stipendio base annuo, indennità integrativa, differenziale stipendiale, indennità di vacanza, indennità di amministrazione, elementi accessori, tredicesima mensilità, t.f.r., contributi previdenziali, assicurazione sociale per l'impiego, premio INAIL, versamento 4% fondo per la formazione, quota ente bilaterale per il lavoro temporaneo. Il Premio di Produttività, eventualmente dovuto per le risorse in somministrazione, sarà oggetto di fatturazione specifica con applicazione della percentuale di rivalsa d'agenzia. L'ammontare per singolo lavoratore verrà comunicato dal Committente.

I lavoratori somministrati saranno adibiti alle mansioni, profili professionali e orari di lavoro previsti per i dipendenti di pari livello di inquadramento, in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL applicabile, e soggetti agli stessi orari di lavoro.

Le mansioni a cui le risorse saranno specificatamente adibite saranno puntualizzate nel "Contratto di Somministrazione", ai sensi dell'art. 33, co.1, del D.Lgs. 81/2015.

ARTICOLO 4 - TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

In linea con quanto previsto dall'art. 35, co. 1, del D.Lgs. 81/2015, per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

I seguenti elementi dovranno essere rappresentati in fattura separatamente, senza applicazione della percentuale di rivalsa d'agenzia:

- a) Assenze legittime previste ai sensi di Legge e disciplinate dal CCNL (ferie, festività soppresse, malattia, infortunio, maternità, permessi elettorali, permessi per motivi di studio, congedi straordinari, permessi per lutto, permessi sindacali, ecc.) e non comprese nel Costo Orario;
- b) Festività infrasettimanali, ricadenti nel periodo. Si considera festività infrasettimanale solo quella ricadente in una giornata compresa tra il lunedì e il venerdì. La festività infrasettimanale coincidente con il sabato e con la domenica viene assorbita rispettivamente dal riposo non festivo e dal riposo domenicale.

L'aggiudicatario si impegna a fornire ad ogni lavoratore il buono pasto con le medesime modalità e dello stesso valore previsti per i dipendenti del committente.

I buoni pasto saranno forniti ai lavoratori somministrati a consuntivo delle ore/giornate lavorate in base alle risultanze della rilevazione delle presenze, direttamente dagli uffici preposti del committente, il quale provvederà a comunicare all'agenzia del lavoro la quota assoggettabile, se presente.

In caso di trasferte in Italia o all'estero, le eventuali spese sostenute direttamente dal lavoratore verranno rimborsati dall'Agenzia del Lavoro che provvederà ad emettere fattura al Committente senza applicazione della percentuale di rivalsa d'agenzia. Al personale in somministrazione verrà applicato il medesimo trattamento economico di missione previsto per il personale di ruolo dell'utilizzatore. Il lavoratore può richiedere un anticipo sulle spese di missione entro i limiti indicati nel predetto trattamento economico di missione.

Saranno causa di adeguamento del costo orario gli eventuali aumenti contrattuali intervenuti a seguito del rinnovo del CCNL di riferimento. Resta inteso che in questo ultimo caso la percentuale di rivalsa d'agenzia sarà calcolata e fatturata sul nuovo costo orario.

ARTICOLO 5 - MODALITA' DI ESPLETAMENTO DEL SERVIZIO

L'aggiudicatario è tenuto a svolgere il servizio in oggetto secondo i modi, i tempi e le condizioni stabilite dal presente Capitolato. Il Committente potrà emettere Ordini di Somministrazione contestualmente alla stipula dell'Accordo Quadro.

I lavoratori somministrati saranno soggetti, al pari dei dipendenti del Committente, all'osservanza delle disposizioni interne in ordine a: articolazione dell'orario di lavoro ordinario e straordinario; disciplina delle trasferte di lavoro; valutazione della produttività; Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR 16 aprile 2013, n. 62; Codice di Comportamento dei dipendenti del Committente; trattamento dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 ("RGPD").

Il lavoratore somministrato sarà sottoposto ad un periodo di prova, in accordo con quanto previsto dall'art. 35 del CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro, che decorrerà a partire dalla data di effettivo inizio della prestazione lavorativa presso il Committente. In caso di mancato superamento del periodo di prova, l'Agenzia del lavoro dovrà provvedere a sostituire il lavoratore somministrato entro massimo 3 giorni lavorativi decorrenti dalla richiesta da parte del Committente, previo accordo con quest'ultimo sulla individuazione della risorsa da mettere a disposizione per la somministrazione. Il Committente si riserva la facoltà di richiedere la sostituzione del personale oggetto di valutazione negativa anche nel caso di superamento del periodo di prova.

Il Committente si riserva il diritto di verificare in ogni momento l'effettiva presenza dei prestatori, l'esecuzione delle prestazioni contrattuali e l'andamento dei livelli di servizio.

Ai sensi dell'art. 35, co. 2 del D.Lgs n. 81/2015, in caso di mancato adempimento rispetto agli obblighi retributivi e contributivi da parte dell'Agenzia del Lavoro, il Committente provvederà a versare direttamente al lavoratore somministrato e/o all'ente previdenziale di riferimento, rispettivamente le retribuzioni ed i contributi dovuti. In tal caso, il Committente potrà rivalersi sulla garanzia definitiva e/o sulle somme dovute non ancora pagate, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 36/2023 e ss.mm.ii. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, co. 6, del D.Lgs. n. 81/2015, l'eventuale azione disciplinare, nei confronti dei prestatori di lavoro verrà esercitata dall'Agenzia del lavoro, anche su segnalazione del Committente, il quale comunicherà tempestivamente gli elementi che formano oggetto della contestazione. L'Agenzia del Lavoro è tenuta ad utilizzare tutte le cautele e i possibili accorgimenti di natura tecnica ed organizzativa per assicurare che il trattamento dei dati del Committente, effettuato dal personale nell'esercizio delle proprie funzioni, avvenga nel pieno rispetto della vigente normativa in materia di privacy e sicurezza.

L'attività del lavoratore presso il Committente è soggetta alle disposizioni in materia di incompatibilità ed inconfiribilità nel pubblico impiego di cui al D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39.

Il Committente provvede ad informare l'Agenzia del Lavoro in merito alla rilevazione e valutazione di rischi sui luoghi di lavoro. Il somministratore, ai sensi dell'art. 35 co. 4 del D.Lgs. 81/2015, 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 Committente osserverà nei confronti del prestatore di lavoro tutti gli obblighi di protezione connessi all'attività lavorativa, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni. Il rapporto che si instaura tra il lavoratore somministrato ed il Committente è di tipo gerarchico-funzionale: il lavoratore somministrato, nel periodo della sua prestazione, svolge la propria attività nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo del Committente ed è tenuto all'osservanza di tutte le norme di legge e contrattuali applicate ai lavoratori dipendenti del Committente stesso, ivi incluso il Codice di comportamento dei Dipendenti pubblici ed il "codice disciplinare e di comportamento" del committente. Il Committente potrà richiedere in qualsiasi momento all'Agenzia dal lavoro l'esibizione del Libro matricola o documentazione analoga, delle buste paga e di ogni altra documentazione idonea.

Qualora da tali documenti l’Agenzia del lavoro risulti non in regola con gli obblighi di cui sopra, il Committente potrà procedere alla risoluzione dell’Accordo quadro e all’affidamento del servizio all’Agenzia del lavoro che segue in graduatoria. Alla parte inadempiente potranno essere addebitate le maggiori spese sostenute. Tutte le predette condizioni minime devono essere mantenute per l’intera durata dell’appalto.

ARTICOLO 6 - PROCEDURA DI STIPULA DEI CONTRATTI SPECIFICI

L’Agenzia Campania Turismo, sulla base delle esigenze che si manifesteranno durante il periodo di vigenza dell’accordo quadro, procederà, di volta in volta, mediante una richiesta preliminare a definire il fabbisogno presunto, in termini di monte ore e/o di unità lavorative, di personale in somministrazione, con indicazione della categoria, dei profili professionali, del monte ore e/o del numero delle risorse richieste, dell’inquadramento nell’area funzionale, della qualifica, dei requisiti, della mansione, del luogo di lavoro, della data di inizio e fine del contratto, di eventuali ulteriori informazioni.

L’aggiudicatario elaborerà, in applicazione delle clausole contenute nell’accordo quadro, per ciascun profilo professionale indicato nel fabbisogno, una proposta esecutiva così modulata:

- l’Agenzia del Lavoro provvede a sottoporre al Committente, per una sua valutazione, i curriculum vitae, selezionati in base alle competenze, conoscenze ed abilità possedute, coerenti con i profili indicati nel fabbisogno;
- nella proposta dovrà essere indicato il costo orario omnicomprensivo, tenuto conto dei criteri stabiliti nel presente capitolato, dei valori definiti dal C.C.N.L. degli oneri contributivi e assistenziali (INPS e INAIL) e della *fee* fissata nell’accordo quadro, in conseguenza dell’offerta presentata in sede di gara.

Nel caso di congruità della proposta esecutiva prodotta dall’aggiudicatario, l’Agenzia procederà alla richiesta delle singole forniture di lavoro ritenute necessarie, mediante appositi “Ordini di somministrazione” redatti dal RUP. L’Ordine di somministrazione verrà inviato con Posta Elettronica Certificata all’indirizzo che l’Agenzia del lavoro indicherà in sede di stipula dell’Accordo quadro.

Negli Ordini di somministrazione saranno specificati:

- numero e/o monte orario e tipologia della risorsa da somministrare;
- l’inquadramento nell’area funzionale;
- a qualifica, la mansione e il luogo di lavoro;
- la data di inizio e fine del contratto;
- eventuali ulteriori informazioni.

L’Agenzia del Lavoro dovrà provvedere a selezionare, formare, e svolgere tutti gli adempimenti necessari per la "messa a disposizione" del/dei lavoratore/i in somministrazione nel termine massimo di 5 giorni lavorativi dalla data di ricezione dell’ordine di somministrazione. Da detto termine sono esclusi i tempi necessari per lo svolgimento degli adempimenti a carico del Committente. In casi eccezionali di motivata urgenza, comunicata dal Committente, il suddetto termine può essere ridotto a 3 giorni lavorativi.

Alla fornitura del servizio, ovvero alla data di “messa a disposizione” del lavoratore, sarà emesso un contratto tra il committente e l’Agenzia del Lavoro.

Il personale somministrato dovrà essere già istruito ed adeguatamente formato, a cura dell’aggiudicatario, in relazione alle competenze richieste ed ai rischi generici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, garantendo uno *standard* qualitativo e quantitativo di attività conforme a quanto richiesto dal committente. Il personale somministrato verrà sottoposto alla sorveglianza sanitaria per l’espressione del giudizio di idoneità alla mansione specifica dal medico competente dell’ente, applicando i protocolli aziendali. Tutti gli accertamenti sanitari, così come l’applicazione della sorveglianza sanitaria periodica, sono a carico del committente.

Nel caso in cui il giudizio di idoneità alla mansione specifica espresso dal medico competente sia con limitazioni o prescrizioni, l’ente ha facoltà di richiedere la sostituzione del prestatore di lavoro.

Ogni candidato, in sostituzione di un altro candidato, dovrà essere approvato dall’ente e sottoposto alla sorveglianza sanitaria con le stesse modalità sopra indicate.

Con la stipula del contratto specifico, l’operatore economico aggiudicatario si obbliga ad assicurare il personale somministrato contro gli infortuni e le malattie professionali previste dal D.P.R. n. 1124/1965 e s.m.i. ed è tenuto ad adempiere, in caso di infortuni, alle relative denunce.

ARTICOLO 7 - COMPITI, OBBLIGHI, RESPONSABILITA’ DELL’AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE

L’Agenzia è responsabile della ricerca, selezione, formazione ed inserimento di lavoratori temporanei, in particolare, provvede a:

- fornire personale già istruito, in relazione alle tipologie di attività da svolgere, garantendo uno standard qualitativo e quantitativo di attività conforme a quanto richiesto;
- garantire la continuità del servizio di somministrazione per tutta la durata contrattuale;
- stipulare separati contratti individuali di lavoro per ogni prestatore di lavoro temporaneo, con la modalità prevista dalla normativa vigente;
- trasmettere al Committente, prima dell’inizio dell’attività e comunque non oltre sette giorni dalla stipula, copia del contratto individuale tra Agenzia del Lavoro e lavoratore somministrato, ai fini della propria tutela in ordine alla responsabilità solidale contemplata nell’art. 35, comma 2 D. Lgs 81/2015;
- gestire la turnazione del personale addetto ai servizi di accoglienza ed informazione turistica per garantire la copertura durante l’apertura degli infopoint;
- sostituire il lavoratore somministrato nel caso di comunicazione di assenza a qualsiasi titolo superiore a 7 giorni naturali e consecutivi entro il termine massimo di 3 giorni lavorativi decorrenti dalla predetta comunicazione;
- sostituire il lavoratore somministrato in caso di mancato superamento del periodo di prova entro il termine di 3 giorni lavorativi decorrenti dalla comunicazione scritta del Committente;
- in caso di inadeguatezza del lavoratore;

- ossia qualora il comportamento dello stesso sia in violazione di quanto previsto dal Codice di Comportamento del Committente;
- sostituirlo con figura professionale analoga entro 3 giorni lavorativi dalla comunicazione scritta del Committente;
- ai sensi dell'art. 35, comma 1, del D. Lgs 81/2015, corrispondere ai lavoratori somministrati lo stesso trattamento economico previsto per il personale dipendente di pari livello dell'ente utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Il trattamento retributivo è quello previsto dal vigente C.C.N.L. del personale Comparto Funzioni Locali, dalla contrattualistica territoriale ed aziendale, tenuto conto di tutte le componenti (*voci fisse ed accessorie*); relativamente alla retribuzione accessoria, data l'aleatorietà delle voci retributive e delle diverse politiche aziendali, la corresponsione sarà eventualmente determinata dall'Agenzia Campania Turismo conseguentemente all'assegnazione e al raggiungimento di specifici obiettivi o alla partecipazione a determinati progetti, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti integrativi aziendali;
- fornire prestazioni di lavoro flessibili ed anche ad orario ridotto;
- versare i contributi previdenziali ed assistenziali previsti per legge, nonché provvedere agli adempimenti quale sostituto d'imposta;
- esibire, dietro richiesta scritta del Committente, il Libro matricola o documentazione analoga alle buste paga e ogni altra documentazione idonea ad accertare la regolarità dell'inquadramento, della retribuzione e della contribuzione versata;
- adempiere agli obblighi di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal DPR n. 1124 del 30 giugno 1965 e ss.mm.ii.;
- 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;
- prevedere un sistema di monitoraggio delle assenze legittime e delle giornate di Lavoro Agile, tramite una piattaforma ad hoc, con dei contatori che forniscano al Committente e al lavoratore il saldo disponibile. In caso di sfioramento l'Agenzia di lavoro dovrà darne tempestiva comunicazione sia al lavoratore che al Committente;
- garantire al committente un servizio di supporto amministrativo e contabile attraverso l'impiego di risorse dedicate, contattabili telefonicamente e tramite posta elettronica.

Tale servizio sarà attivo dalle h. 9,00 alle h. 19,00 dal lunedì al venerdì. A tal fine, l'Agenzia del lavoro dovrà fornire al Committente l'elenco dei referenti, completo di recapiti telefonici e indirizzo di posta elettronica, distinto per competenze (gestione delle presenze mensili dei somministrati; fatturazione delle prestazioni; ricerca e selezione del personale; gestione dei contratti di somministrazione).

ARTICOLO 8 - CORRISPETTIVO

Il corrispettivo mensile spettante all'aggiudicatario è determinato dal prodotto aritmetico delle ore

lavorative effettivamente prestate dai lavoratori temporanei, calcolato in base alla tariffa oraria prevista dal vigente CCNL del personale Comporto Funzioni locali, sul cui importo verrà applicata la percentuale di rivalsa offerta in sede di gara.

La quota di corrispettivo, che l'ente corrisponderà all'aggiudicatario a titolo di rimborso di oneri retributivi e contributivi, si intende non compresa nella base imponibile di IVA.

La *fee d'agenzia*, invece, è soggetta all'IVA nella misura di legge.

Qualsiasi variazione retributiva o contributiva (*es. festività, festività cadenti di domenica, ed infrasettimanali, indennità, straordinari ove espressamente richiesti ed altro*), ogni qualvolta si verifichi andrà a far parte delle voci che costituiscono la base imponibile su cui si applica il margine d'agenzia offerto.

ARTICOLO 9 - FATTURAZIONE E MODALITA' DI PAGAMENTO

La fatturazione dovrà espressamente contenere i seguenti dati:

- Riferimento al numero dell'ordine di somministrazione, n. di contratto, al nominativo del lavoratore e/o al monte ore di riferimento;
- codice identificativo di gara (CIG);
- codice unico di progetto (CUP), nel caso in cui la risorsa somministrata sia impegnata con riferimento ad attività finanziate con fondi strutturali e/o similari;
- totale ore, costo unitario e costo totale per ciascuna delle seguenti voci:
 - ordinarie lavorate;
 - lavoro straordinario eventualmente distinto per tipologia (diurno, festivo o notturno, notturno festivo);
 - festività infrasettimanali;
 - "assenze legittime", distinte per tipologia;
- totale generale del costo soggetto a percentuale di rivalsa d'agenzia;
- importo della percentuale di rivalsa d'agenzia;
- IVA sull'importo relativo alla percentuale di rivalsa d'agenzia;
- premio produttività, se previsto;
- totale fattura.

Qualora il sistema di fatturazione elettronica non consentisse di dettagliare i costi, gli stessi potranno essere esplicitati in un documento di dettaglio, redatto su carta intestata, allegato alla fattura elettronica.

Il costo delle ferie dovrà essere fatturato al godimento delle stesse.

Al fine del computo delle ore effettuate dal prestatore di lavoro e della successiva emissione della fattura, il Committente produrrà apposita scheda indicante le ore lavorate ordinarie e le eventuali ore straordinarie, quest'ultime solo se preventivamente e formalmente autorizzate dal dirigente competente. Tale scheda attesterà la regolare esecuzione della prestazione della risorsa in somministrazione per il mese di riferimento e sarà trasmessa all'Agenzia del lavoro entro il quinto

giorno lavorativo successivo al mese di riferimento e, in copia, all'Ufficio Risorse Umane.

La data di trasmissione, via pec, di tale scheda, quindi, è considerata "data di accettazione del servizio" ai fini della successiva fatturazione.

In caso di rimborsi spese per missione, l'Agenzia del Lavoro emetterà distinta fattura, per ciascun lavoratore e per singola trasferta, per l'ammontare degli importi erogati al personale in somministrazione, recanti i seguenti dati:

- Riferimento al numero d'ordine indicato nell'ordine di somministrazione n. di contratto e al nominativo del lavoratore;
- codice unico del progetto (CUP), se previsto, e codice identificativo gara (CIG);
- Importo del rimborso.

La documentazione in originale dei giustificativi delle spese sostenute durante la trasferta sarà conservata presso la Sede del Committente.

Per quanto attiene il premio produttività, se dovuto, il personale in somministrazione sarà sottoposto a valutazione da parte del dirigente dell'ufficio che lo ha richiesto, sulla base del sistema in vigore presso il Committente ed a quanto disposto dal Contratto Integrativo del Committente stesso. Per il premio di produttività dovrà essere emessa distinta fattura per ciascun lavoratore e per ciascun ordine di somministrazione, separata dalle competenze.

L'Agenzia del Lavoro, dal 6^a al 20^a giorno del mese successivo a quello di riferimento, dovrà trasmettere al Committente la fattura elettronica secondo quanto disposto dal presente articolo. La fattura sarà pagata entro 30 giorni dal suo ricevimento.

Per effetto del Decreto Legge n. 50/2017, convertito in Legge 15 giugno 2017, che estende l'ambito applicativo dello Split Payment a tutte le Amministrazioni Pubbliche inserite nel conto consolidato pubblicato dall'Istat, codesto fornitore dovrà emettere fattura elettronica in regime di Scissione dei Pagamenti ai sensi dell'art. 17 ter del DPR 633/72, apponendo nel campo IVA della suddetta fattura elettronica l'indicazione "S".

Ai sensi del disposto di cui al comma 6, dell'articolo 11 del D.Lgs. 36/2023 *".... sull'importo netto progressivo delle prestazioni viene operata una ritenuta dello 0,50 per cento; le ritenute possono essere svincolate soltanto in sede di liquidazione finale, dopo l'approvazione da parte della stazione appaltante del certificato di collaudo o di verifica di conformità, previo rilascio del documento unico di regolarità contributiva". Pertanto, le fatture dovranno riportare:*

- *L'importo al lordo della citata quota dello 0,50%;*
- *L'espressa citazione relativa all'applicazione della ritenuta e il suo valore assoluto;*
- *L'importo definitivo della fattura al netto della ritenuta. Il pagamento delle competenze dovute all'Agenzia del Lavoro avverrà tramite bonifico bancario previa presentazione della dichiarazione relativa agli estremi identificativi del conto corrente dedicato con la quale vengono assunti tutti gli obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari, di cui all'art. 3 della legge 13 agosto 2010, n. 136 e ss.mm, a pena di nullità dello stesso".*

ARTICOLO 10 - INADEMPIENZE E PENALITA'

Il Committente si riserva la facoltà di applicare le penali entro i termini di seguito descritti:

- per ogni giorno di ritardo rispetto al termine contrattualmente previsto per l'avvio o la sostituzione di lavoratori, si applica una penale giornaliera pari all'1 per mille dell'ammontare netto dell'ordine di somministrazione cui si riferisce il ritardo;
- per ogni giorno di ritardo nella risposta alla richiesta di fornitura, si applica una penale giornaliera pari all'1 per mille dell'ammontare netto dell'ordine di somministrazione cui si riferisce il ritardo;
- per ogni caso di mancata applicazione delle norme in materia d'inquadramento giuridico, retributiva, contributiva, assistenziale, previdenziale, assicurativa e antinfortunistica nei confronti dei prestatori di lavoro temporaneo, si applica una penale giornaliera pari all'1 per mille dell'ammontare netto dell'ordine di somministrazione cui si riferisce il ritardo;
- nel caso in cui, alla fine di ciascun anno solare, venga rilevata una percentuale di errori nella emissione delle fatture superiore al 40%, quantificabile con il numero di storni/rifiuti effettuati, verrà applicata annualmente una penale pari a € 3.000,00 (tremila/00);
- in tutti gli altri casi previsti dallo schema di contratto allegato alla documentazione di gara.

In caso di inosservanza delle obbligazioni contrattuali o di non puntuale adempimento delle stesse, che non comporti per la loro gravità l'immediata risoluzione del contratto, il committente contesta, mediante posta elettronica certificata, le inadempienze riscontrate e assegna un termine non inferiore a 5 (*cinque*) giorni per la presentazione di controdeduzioni scritte.

Le menzionate penali verranno inderogabilmente applicate se l'Agenzia del Lavoro non avrà fornito alcuna giustificazione probante entro il termine previsto per le controdeduzioni o se le giustificazioni fornite, a insindacabile giudizio del committente, saranno considerate insufficienti o inadeguate. La decisione verrà assunta dal RUP.

L'incameramento di quanto dovuto a titolo di penale avverrà, in via prioritaria, sulla cauzione definitiva, ovvero in caso di incapienza mediante ritenuta sulle somme spettanti all'aggiudicatario in esecuzione del presente contratto o a qualsiasi altro titolo dovute.

Qualora la penale fosse detratta dalla cauzione, l'aggiudicatario dovrà provvedere alla ricostituzione della stessa nel suo originario ammontare.

Resta fermo che il Committente, anche in caso di applicazione delle penali previste nei precedenti punti, si riserva di richiedere il maggior danno, sulla base di quanto disposto all'articolo 1382 c.c., nonché di procedere, nel caso di reitero, per più di due casi, delle infrazioni, come sopra descritte, alla risoluzione dell'accordo quadro, ai sensi dell'art. 1456 del c.c.

ARTICOLO 11 - RECESSO UNILATERALE

Il Committente si riserva la facoltà di recedere, in qualsiasi momento, dall'accordo stipulato e senza necessità di giustificazione con semplice comunicazione scritta da portarsi a conoscenza dell'appaltatrice con un preavviso di almeno 30 giorni naturali e consecutivi, fatti salvi i contratti in essere alla data del recesso fino alla loro naturale scadenza. L'Agenzia del Lavoro aggiudicataria

nulla avrà a pretendere come compenso e/o risarcimento.

ARTICOLO 12 - RISOLUZIONE DELL'ACCORDO QUADRO

Il Committente, oltre a quanto previsto nel precedente articolo 10, si riserva la facoltà di risolvere l'Accordo quadro e, di conseguenza, i singoli contratti di somministrazione, ai sensi e per gli effetti dell'art 1456 c.c., a tutto rischio e danno dell'Agenzia del Lavoro fornitrice, con riserva altresì di risarcimento di ulteriori danni, qualora la stessa commetta uno dei seguenti inadempimenti:

1. omissione o rifiuto della sostituzione dei lavoratori nei casi previsti dal presente capitolato;
2. mancato rispetto di quanto previsto in ordine al pagamento delle retribuzioni e al versamento degli oneri contributivi e assistenziali per i prestatori di somministrazione di lavoro;
3. reiterate inadempienze contrattuali, nonostante la diffida ripetuta per iscritto, a causa della non puntuale esecuzione del servizio o di altri casi di risoluzione previsti dalle leggi e dai regolamenti in materia contrattuale;
4. sopravvenuto stato fallimentare o altra procedura concorsuale;
5. subappalti non autorizzati;
6. nel caso in cui il totale delle penali accumulate superi il 10% del costo presunto dell'intera fornitura;
7. violazione degli obblighi del "Codice disciplinare e di comportamento" dell'Agenzia disponibile sul sito istituzionale/sezione amministrazione trasparente - disposizioni generali-atti generali.

ARTICOLO 13 - DIRITTI SINDACALI E CLAUSOLA SOCIALE

Ai lavoratori in somministrazione sono riconosciute le libertà e le attività sindacali di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 e *s.m.i.* e di partecipare alle assemblee del personale dipendente. Sono riconosciuti, altresì, i diritti sindacali previsti dal C.C.N.L. vigente.

Al fine di assicurare la continuità nell'espletamento delle prestazioni dell'utilizzatore, l'aggiudicatario si avvale, in via prioritaria, dei lavoratori già operanti presso il committente medesimo con le agenzie uscenti.

ARTICOLO 14 - RESPONSABILITÀ DELL'OPERATORE ECONOMICO E POLIZZA ASSICURATIVA

L'Agenzia Campania Turismo è esonerata da ogni responsabilità per danni, infortuni o altro che dovessero accadere al personale dipendente dell'aggiudicatario durante l'esecuzione del servizio, convenendosi al riguardo che qualsiasi eventuale onere è compreso nel corrispettivo del servizio. L'operatore economico è, altresì, pienamente responsabile degli eventuali danni arrecati, per fatto proprio o per fatto dei propri dipendenti, all'ente utilizzatore e/o ai suoi dipendenti e/o a terzi nell'espletamento delle prestazioni in somministrazione.

A tale riguardo, l'aggiudicatario dovrà essere provvisto, prima della stipula del contratto, di una polizza assicurativa RCT, con validità non inferiore alla durata contrattuale e con un massimale unico non

inferiore a € 1.000.000,00 (*unmilione/00*) per sinistro, senza franchigia.

Qualora per qualsiasi motivo venga meno la copertura assicurativa prevista e la stessa non venga ripristinata, il committente ha facoltà di dichiarare risolto il contratto.

ARTICOLO 15 - RISERVATEZZA

L'aggiudicatario si impegna ad osservare la massima riservatezza nei confronti delle notizie di qualsiasi natura comunque acquisite nello svolgimento del servizio, in conformità a quanto previsto da D.lgs. 09 aprile 2003, n. 196.

L'Agenzia Campania Turismo autorizza l'aggiudicatario a conservare nel suo archivio i dati forniti ed a utilizzarli esclusivamente nell'ambito delle attività oggetto della presente procedura.

ARTICOLO 16 - FORO COMPETENTE

Per ogni controversia fra il Committente e l'appaltatore, il Foro competente è esclusivamente quello di Napoli. È escluso l'arbitrato.

Per quanto non risulta contemplato nel presente capitolato, si rinvia alla normativa vigente in materia di appalti pubblici di servizi e al Codice civile.

ARTICOLO 17 - RINVIO

Il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato dovrà essere svolto nel rispetto dei principi di cui al Codice civile, D.Lgs. 36/2023, D.Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii, CCNL 2019-2021 Funzioni Locali, CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro sottoscritto il 15 ottobre 2019, nonché alla normativa vigente applicabile.

Per quanto non risulta contemplato nel presente capitolato, si rinvia alla normativa vigente in materia di appalti pubblici di servizi e al Codice civile.

Il RUP