

**CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE****CAPITOLATO PRESTAZIONALE**

Tipologia contratto: accordo quadro, articolo 53, comma 3, del decreto legislativo n. 50 del 2016

Procedura: aperta articoli 3, comma 1, lettera sss), e 60, del decreto legislativo n. 50 del 2016

Criterio: miglior rapporto qualità/prezzo ex art. 95, comma 3, del decreto legislativo n. 50 del 2016

**SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO
PER LA CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE**

Capo 1 - NATURA E OGGETTO DEL CONTRATTO	3
Art. 1. Oggetto dell'appalto e definizioni	3
Art. 2. Durata del contratto	4
Art. 3. Modalità di stipulazione del contratto e oneri a carico dell'aggiudicatario	4
Capo 2 – ELEMENTI QUANTITATIVI E OBBLIGHI DELL'AGENZIA NELLO SVOLGIMENTO DEL SERVIZIO	5
Art. 4. Valore dell'accordo quadro	5
Art. 5. Corrispettivi	6
Art. 6. Luogo di esecuzione	10
Art. 7. Condizione d'esecuzione: sede operativa	10
Capo 3 – IL PERSONALE – DISPOSIZIONI GENERALI	11
Art. 8. Requisiti minimi del personale	11
Art. 9. Criteri per la selezione del personale	11
Art. 10. Gestione e ulteriori caratteristiche del personale	11
Art. 11. Provvedimenti disciplinari	14
Art. 12. Sostituzione del personale	14
Art. 13. Diritti sindacali e di sciopero	15
Art. 14. I responsabili dell'Agenzia	15
Art. 15. Obblighi del personale	15
Art. 16. Disposizioni ulteriori sulla manodopera	15
Art. 17. Sicurezza dei lavoratori per i rischi interferenziali	16
Art. 18. Clausola sociale	16
Capo 4 – ULTERIORI OBBLIGHI A CARICO DELLE PARTI	17
Art. 19. Oneri e responsabilità a carico dell'Amministrazione	17
Art. 20. Obbligo di copertura assicurativa dell'Agenzia	17
Capo 5 – DISCIPLINA CONTRATTUALE	18

Art. 21.	Interpretazione del contratto e del capitolato speciale d'appalto.....	18
Art. 22.	Disposizioni particolari riguardanti il contratto	18
Art. 23.	Rinvio allo schema di contratto	18

Capo 1 - NATURA E OGGETTO DEL CONTRATTO

Art. 1. Oggetto dell'Accordo Quadro e definizioni

La Città metropolitana di Firenze intende concludere con un'unica Agenzia di lavoro, un Accordo Quadro per la somministrazione di lavoro a tempo determinato, ai sensi del D.lgs. 276/2003 e s.m.i. e D.Lgs. n. 81 del 15/6/2015, per figure professionali ascrivibili alla categoria professionale C1 e D1 con riferimento al CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali.

Il ricorso a tale servizio ha come finalità quella di consentire l'impiego temporaneo di personale in relazione ad esigenze di carattere non continuativo e straordinarie, non fronteggiabili con il personale in servizio. Il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato comprende sia le attività di ricerca, preselezione, formazione e sostituzione del personale, che la gestione del personale medesimo.

Nel presente Capitolato sono assunte le seguenti definizioni:

- a) Codice: il decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50;
- b) Linee guida RUP: Delibera n. 1096 del 26 ottobre 2016 adottata dall'Anac - Linee guida n. 3 - recanti «Nomina, ruolo e compiti del Responsabile unico del procedimento per l'affidamento di appalti e concessioni».
- c) D. Lgs. 81/2008: il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) Stazione appaltante: il soggetto giuridico che indice la gara e che sottoscriverà il contratto;
- e) Agenzia: il soggetto giuridico di cui all'art. 4 del D. Lgs. 276/2003;
- f) Contratto di somministrazione di lavoro: contratto 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
- g) RUP: Responsabile unico del procedimento di cui agli articoli 31 e 101, comma 1, del Codice dei contratti;
- h) DEC: Direttore dell'esecuzione, soggetto incaricato dalla Stazione appaltante, ai sensi dell'articolo 111, comma 2 del Codice, il quale provvede al coordinamento, alla direzione e al controllo tecnico-contabile dell'esecuzione del contratto stipulato dalla stazione appaltante assicurando la regolare esecuzione;
- i) DURC: il Documento unico di regolarità contributiva di cui all'articolo 80, comma 4, del Codice;
- j) Costo del lavoro (anche CL): il costo cumulato del personale impiegato, detto anche costo del lavoro, stimato dalla Stazione appaltante sulla base della contrattazione collettiva nazionale e della contrattazione integrativa, comprensivo degli oneri previdenziali e assicurativi, al netto delle spese generali e degli utili d'impresa, di cui agli articoli 23, comma 16, 95, comma 10, e 97, comma 5, lettera d), del Codice, nonché di cui all'articolo 26, comma 6, del Decreto n. 81 del 2008;
- k) Costi di sicurezza aziendali (anche CS): i costi che deve sostenere l'appaltatore per l'adempimento alle misure di sicurezza aziendali, specifiche proprie dell'impresa, connesse

direttamente alla propria attività lavorativa e remunerati all'interno del corrispettivo contrattualmente previsto;

- l) Oneri di sicurezza (anche OS): gli oneri per l'attuazione DUVRI, relativi ai rischi da interferenza e ai rischi particolari del cantiere oggetto di intervento, di cui all'articolo 23, comma 15, del Codice dei contratti, nonché all'articolo 26, commi 3, 3-ter e 5, del Decreto n. 81 del 2008;
- m) Ordinativo di Fornitura: il documento, comprensivo degli eventuali allegati, con il quale l'Amministrazione, manifesta volontà di utilizzare la l'Accordo quadro, impegnando l'Agenzia alla prestazione dei servizi e/o forniture richiesti nel rispetto delle modalità e delle specifiche contenute nel Capitolato Prestazionale e nell'Offerta Tecnica dell'Agenzia, nonché alle condizioni economiche fissate dall'Agenzia medesimo nell'Offerta Economica;
- n) contratto/i attuativo/i e/o contratto/i di fornitura: il contratto di somministrazione stipulato dall'Amministrazione con l'Agenzia mediante l'Ordinativo di Fornitura, che recepisce le prescrizioni e le condizioni fissate nel Contratto di Accordo Quadro, e che si perfeziona secondo le modalità indicate nel presente Capitolato e nello Schema di Contratto.

Art. 2. Durata del contratto

L'Accordo avrà validità di anni 2 (due), decorrenti dall'avvio effettivo delle prestazioni, salvo in ogni caso che l'importo di Euro 650.000,00 e delle opzioni eventuali non sia esaurito prima della scadenza del suddetto termine di 24 mesi. La stazione appaltante si riserva la facoltà di rinnovare il contratto per un periodo di ulteriori 24 mesi.

Fermo restando quanto previsto dal precedente capoverso, per durata del Contratto si intende il termine entro cui l'Amministrazione può inviare l'Ordinativo di fornitura in attuazione dell'Accordo Quadro, che comunque resta valido, efficace e vincolante per la regolamentazione dei contratti attuativi della medesima e per tutto il tempo di vigenza dei singoli Contratti Attuativi.

Art. 3. Modalità di stipulazione del contratto e oneri a carico dell'aggiudicatario

Dopo l'aggiudicazione definitiva divenuta efficace si procederà alla stipulazione del contratto con atto pubblico in forma amministrativa firmato digitalmente, con il quale l'Agenzia aggiudicataria, si obbligherà a stipulare i singoli o specifici contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato in base alle esigenze di servizio della Città metropolitana.

Tutte le spese di contratto, copie, bolli, registrazione, diritti di segreteria e quanto altro previsto sono a carico dell'Agenzia aggiudicataria e dovranno essere versate prima della stipula del contratto.

La Città metropolitana si riserva la facoltà, in casi di urgenza e/o necessità, di dare avvio alla prestazione contrattuale con l'emissione di apposito ordine di servizio anche in pendenza della stipulazione del contratto.

Per ogni lavoratore sarà emesso un Ordinativo di fornitura che costituirà contratto attuativo dell'Accordo Quadro. L'Ordinativo di fornitura è perfezionato mediante invio all'agenzia del modulo che verrà all'uopo predisposto mediante posta elettronica certificata.

Capo 2 – ELEMENTI QUANTITATIVI E OBBLIGHI DELL'AGENZIA NELLO SVOLGIMENTO DEL SERVIZIO
--

Art. 4. Valore dell'accordo quadro

Nel periodo di validità dell'Accordo Quadro, l'Amministrazione può stipulare singoli contratti di somministrazione con l'Agenzia fino alla concorrenza massima di Euro 650.000,00 I.V.A. esclusa, ferma restando la facoltà di ricorrere alle opzioni meramente eventuali di incremento di aumento delle prestazioni contrattuali, nel limite di € 100.000,00 per ciascun biennio, fatta salva la possibilità di cumulo. Gli oneri della sicurezza sono pari a zero. Tale importo è comprensivo del costo dei lavori somministrati, stabilito in base al CCNL e del costo del servizio dell'Agenzia di somministrazione; quest'ultimo sarà quantificato, a seguito della stipula dei singoli contratti di somministrazione, in sede di fatturazione, mediante l'applicazione sul costo del personale fornito, del Margine di Agenzia, in ragione della percentuale relativa presentata in sede di offerta dall'offerente.

Il valore economico, stabilito nell'Accordo Quadro, non costituisce indicazione di corrispettivo contrattuale poiché ha il solo duplice fine di quantificare un fabbisogno presunto di gara e individuare il quadro economico dell'Accordo Quadro. L'aggiudicazione dell'Accordo Quadro, infatti, non è fonte di obbligazione immediata tra l'Amministrazione nei confronti dell'Appaltatore e non è impegnativo in ordine all'affidamento a quest'ultimo dei singoli servizi per un quantitativo minimo predefinito.

Nel corso della durata dell'Accordo Quadro, l'Agenzia è obbligata ad accettare gli Ordinativi di fornitura – che assumono valore di contratti applicativi dello stesso Accordo Quadro - emessi dall'Amministrazione fino all'importo massimo spendibile di cui al primo capoverso. L'aggiudicazione e la stipula dell'Accordo Quadro non sono fonte di alcuna obbligazione per l'Amministrazione nei confronti dell'Agenzia. Il numero delle prestazioni richieste non è predeterminato ma sarà determinato dalla Città Metropolitana di Firenze in relazione alle concrete esigenze riscontrate. Pertanto, l'Agenzia non avrà diritto ad alcun compenso o ristoro o risarcimento, qualora le venga richiesto di svolgere il servizio per un importo inferiore a quelli sopra indicati, non essendo l'Amministrazione tenuta a formalizzare Ordinativi di fornitura.

Nel Margine d'Agenzia si considerano interamente compensate tutte le prestazioni, le spese ed ogni altro onere espresso e non, dal presente Capitolato, inerente comunque l'esecuzione del servizio medesimo.

Con l'Accordo in oggetto vengono fissati tutti i termini e condizioni per la somministrazione di lavoro temporaneo e dunque la stipula dei contratti singoli avverrà alle condizioni qui previste, senza ulteriori fasi negoziali. Si elencano a mero titolo esemplificativo e non esaustivo i ruoli e i profili che potranno rendersi necessari in corso di vigenza dell'Accordo Quadro:

Descrizione profilo	Categoria
Istruttore amministrativo	C1
Istruttore tecnico	C1
Funzionario amministrativo	D1
Funzionario tecnico	D1

La Città metropolitana si riserva comunque di richiedere e attivare contratti anche per profili professionali diversi da quelli sopra indicati.

Art. 5. Corrispettivi

Il corrispettivo del servizio è determinato a misura e sarà pari, per ogni ora ordinaria di lavoro effettuata dal prestatore di lavoro a tempo determinato, alla tariffa oraria offerta.

La tariffa oraria sarà pari all'importo determinato dall'applicazione del Margine di Agenzia offerto al costo orario del personale, previsto per la categoria C o la Categoria D, che di fatto costituiscono in senso atecnico la base d'asta. L'aliquota I.V.A. di legge si applica solo sulla parte imponibile ovvero sul Margine d'Agenzia. Il Margine d'Agenzia, offerto per la realizzazione del servizio dal concorrente, si intende fissato, in base a calcoli e valutazioni di propria ed assoluta convenienza, a corpo per ogni unità lavorativa richiesta, a prescindere dalla categoria e profilo professionale, onnicomprensivo e forfettario e pertanto fisso ed invariabile per tutta la durata dell'Accordo Quadro.

Il trattamento retributivo per le diverse categorie di personale, è quello fissato dal vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni – Autonomie Locali, a cui sono applicate le percentuali degli istituti obbligatori previsti per il lavoro somministrato.

L'importo orario da prendere a riferimento è il seguente:

Descrizione profilo	Categoria	Importo orario
Istruttore amministrativo	C1	€ 18,80
Istruttore tecnico	C1	€ 18,99
Funzionario amministrativo	D1	€ 20,42
Funzionario tecnico	D1	€ 20,63

L'importo è stato calcolato sulla base dei seguenti parametri

Competenze mensili	Istruttore Tecnico Categoria C/C1 36 ore mensili su 5 giorni a settimana	Aliquote	Oneri	Costo orario
Stipendio tabellare	1.695,34			
Elemento perequativo	23,00			
Comparto A	4,34			
Comparto B	41,46			
Rateo 13 [^]	141,28			
Rateo ferie ed ex festività sopresse *	169,63			
Totale mensile lordo	2.075,05			13,30
Contributi INPS	2.075,05	30,080%	624,17	
TFR (no comparto)	2.006,25	6,910%	138,63	
Contrib. formazione	2.075,05	4,000%	83,00	
Contrib. Ente bilaterale	2.075,05	0,200%	4,15	
INAIL (1,818)	2.075,05	1,818%	37,72	
Totale oneri			887,68	5,69
Totale costo mensile	2.962,73			
Totale costo orario				18,99
Irap carico ente (8,5%)	176,38			

Rateo ferie e festività sopresse	f/mm	importo giornaliero	rateo mensile
TD 26+4=30 gg	2,5		
C1		67,85	169,63

Competenze mensili	Istruttore Amministrativo Categoria C/C1 36 ore mensili su 5 giorni a settimana	Aliquote	Oneri	Costo orario
Stipendio tabellare	1695,34			
Elemento perequativo	23,00			
Comparto A	4,34			
Comparto B	41,46			
Rateo 13^	141,28			
Rateo ferie ed ex festività sopresse *	169,63			
Totale mensile lordo	2.075,05			13,30
Contributi INPS	2.075,05	30,080%	624,17	
TFR (no comparto)	2.006,25	6,910%	138,63	
Contrib. formazione	2.075,05	4,000%	83,00	
Contrib. Ente bilaterale	2.075,05	0,200%	4,15	
INAIL (0,404)	2.075,05	0,404%	8,38	
Totale oneri			858,34	5,50
Totale costo mensile	2.933,39			
Totale costo orario				18,80
Irap carico ente (8,5%)	176,38			

Rateo ferie e festività sopresse	f/mm	importo giornaliero	rateo mensile
TD 26+4=30 gg	2,5		
C1		64,58	169,93

Competenze mensili	Funzionario Amministrativo Categoria D/D1 36 ore mensili su 5 giorni a settimana	Aliquote	Oneri	Costo orario
Stipendio tabellare	1.844,62			
Elemento perequativo	19,00			
Comparto A	4,95			
Comparto B	46,95			
Rateo 13^	153,72			
Rateo ferie ed ex festività sopresse *	184,18			
Totale mensile lordo	2.253,42			14,45
Contributi INPS	2.253,42	30,080%	677,83	
TFR (no comparto)	2.182,52	6,910%	150,81	
Contrib. formazione	2.253,42	4,000%	90,14	
Contrib. Ente bilaterale	2.253,42	0,200%	4,51	
INAIL (0,404)	2.253,42	0,404%	9,10	
Totale oneri			932,39	5,98
Totale costo mensile	3.185,81			
Totale costo orario				20,42

Irap carico ente (8,5%)	191,54			
-------------------------	--------	--	--	--

Rateo ferie e festività sopresse TD 26+4=30 gg D1	f/mm 2,5	importo giornaliero	rateo mensile
175,87		73,77	184,18

Competenze mensili	Funzionario Tecnico Categoria D/D1 36 ore mensili su 5 giorni a settimana	Aliquote	Oneri	Costo orario
Stipendio tabellare	1.844,62			
Elemento perequativo	19,00			
Comparto A	4,95			
Comparto B	46,95			
Rateo 13 [^]	153,72			
Rateo ferie ed ex festività sopresse *	184,18			
Totale mensile lordo	2.253,42			14,45
Contributi INPS	2.253,42	30,080%	677,83	
TFR (no comparto)	2.182,52	6,910%	150,81	
Contrib. formazione	2.253,42	4,000%	90,14	
Contrib. Ente bilaterale	2.253,42	0,200%	4,51	
INAIL (1,818)	2.253,42	1,818%	40,97	
Totale oneri			964,25	6,18
Totale costo mensile	3.217,68			
Totale costo orario				20,63
Irap carico ente (8,5%)	191,54			

Rateo ferie e festività sopresse TD 26+4=30 gg D1	f/mm 2,5	importo giornaliero	rateo mensile
		73,77	184,18

Gli importi orari sono stati ottenuti dividendo l'importo totale annuo di ogni categoria per 1680 ore annue di lavoro: tenuto conto che le ore lavorative teoriche sono pari a 1872 dalle quali si sottraggono 156 ore annue per ferie, 24 ore annue per festività e 12 ore annue per assemblea sindacale, le suddette assenze risultano già comprese nel valore orario ordinario.

L'Amministrazione rimborserà all'Agenzia gli oneri retributivi, previdenziali ed assistenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro.

L'Amministrazione corrisponderà all'Agenzia unicamente la tariffa per le ore effettivamente prestate da parte dei singoli lavoratori, rimanendo a carico esclusivo dell'Agenzia ogni assenza, a qualsiasi titolo, effettuata da parte dei lavoratori medesimi. Il costo di eventuali festività ricadenti,

nel periodo del contratto, in giornate lavorative o cadenti di domenica sarà fatturato dall'Agenzia alla stessa tariffa concordata per l'ora ordinaria senza applicazione del Margine d'Agenzia e quindi corrisponderà al rimborso del solo costo del lavoro, come pure eventuali maggiorazioni di turno, eventuali rimborsi per trasferte e indennità previste dal CCNL.

In coerenza con il principio di parità di trattamento, il premio di risultato previsto dalla contrattazione collettiva e di secondo livello applicata presso la Città metropolitana, sarà corrisposto ai lavoratori somministrati sulla base di quanto erogato a tale titolo l'anno precedente ai dipendenti della Città metropolitana. Tale importo sarà rimborsato all'Agenzia, senza applicazione del Margine d'Agenzia.

Gli straordinari, ove espressamente richiesti/autorizzati non verranno retribuiti ma considerati in conto recupero e il lavoratore dovrà fruirli entro il mese successivo a quello di maturazione. L'importo delle ferie, già conteggiato nei costi orari sopra indicati, non dovranno essere ulteriormente fatturate.

Si precisa che le tariffe potranno dover essere ricalcolate in fase di esecuzione del contratto, a causa di eventuali aumenti degli importi mutuati dal CCNL Regioni Autonomie Locali. La Città metropolitana si obbliga in tal senso a fare apposite tempestive comunicazioni nei confronti dell'Agenzia. Detti aumenti contrattuali saranno posti a carico dell'Amministrazione, fermo restando il margine sopra previsto. Più precisamente il margine d'Agenzia, risultante dalla percentuale offerta in sede di gara, non potrà aumentare a causa di detti aumenti.

La tariffa oraria offerta, desumibile dall'applicazione del Margine d'Agenzia unico per la categoria C o D al totale costo del lavoro, fissa e invariabile per tutta la durata del contratto, è comprensiva di tutti i costi derivanti dagli adempimenti ed obblighi del presente Capitolato, fra i quali in via esemplificativa ed esaustiva:

- Ricerca e selezione del personale
- Retribuzione lorda dei lavoratori incluse le voci c.d. accessorie
- Oneri contributivi assistenziali e previdenziali come da CCNL per le agenzie di somministrazione lavoro;
- Quota assicurativa INAIL;
- Sostituzione del personale;
- Ferie, festività sopresse, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto e altre tipologie;
- Attività di formazione anche in relazione alla formazione sulla sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro di cui al D.lgs 81/2008;
- Utile d'impresa;
- Oneri contrattuali e imposte di bollo;
- Rischio di impresa derivante da possibili assenze retribuite del lavoratore previste da vigenti disposizioni di legge o contrattuali qual, in via esemplificativa ed esaustiva: permessi retribuiti per matrimonio, donazione di sangue, lutto, concorsi ed esami, motivi personali, per grave infermità, diritto allo studio, permessi c.d. "politici", per attività di protezione civile, per comparire in giudizio, permessi sindacali retribuiti in genere (comprese le assemblee sindacali), malattie (ed assenze a queste assimilate a termini di legge o di contratto), assenze disciplinate dal D.lgs. 151/2001 e s.m.i. e D.lgs. 80/2015, L.53/2000 e s.m.i., L.104/1992 e s.m.i.

Ne consegue che nel c.d. “margine d’agenzia” siano ricomprese tutte le rimanenti voci, non contenute nell’importo orario sopra evidenziato, cosicché la Città metropolitana corrisponderà all’Agenzia aggiudicataria unicamente la tariffa per le ore effettivamente prestate da parte dei singoli lavoratori, rimanendo a carico esclusivo dell’Agenzia ogni assenza a qualsiasi titolo effettuata da parte dei lavoratori medesimi come sopra esplicitato.

Sarà obbligo dell’Agenzia, fornire ogni e qualsiasi documento a comprova dell’avvenuto pagamento del trattamento economico complessivo, suddiviso per retribuzione oraria fondamentale e, in via eventuale, accessoria, ed il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali in favore del prestatore di lavoro, nonché il versamento di tutti gli oneri previsti dal presente Capitolato, oltre alle ritenute fiscali di legge.

Eventuali rimborsi spese per trasferte autorizzate spettanti al lavoratore saranno comunicati dalla Città metropolitana all’Agenzia che provvederà a corrispondere i relativi compensi spettanti, salvo rimborso da parte dell’Amministrazione.

La Città metropolitana si impegna altresì a fornire ad ogni lavoratore il buono pasto di importo pari a quello dei dipendenti dell’Ente. I buoni pasto saranno forniti ai lavoratori interessati con le stesse modalità stabilite per il personale dipendente della Città metropolitana. L’importo sarà comunicato all’Agenzia per i conseguenti adempimenti fiscali e previdenziali.

Al fine del computo delle giornate/ore di lavoro effettuate dal prestatore di lavoro a tempo determinato, la Città metropolitana fornirà al lavoratore apposito badge di rilevazione delle presenze. Al termine del mese, e salvo problematiche particolari entro il giorno 2 del mese successivo, saranno trasmesse all’Agenzia, in formato PDF o altro formato elettronico le risultanze delle timbrature con l’apposizione del visto del Dirigente di riferimento o suo delegato.

Art. 6. Luogo di esecuzione

I servizi dovranno essere svolti nel territorio della Città metropolitana di Firenze, nelle sedi e negli uffici di sua pertinenza, fatto salvo lo svolgimento anche parziale delle prestazioni in altre sedi, anche non di propria pertinenza, sulla base delle esigenze derivanti dallo svolgimento dell’attività amministrativa dell’ente ed in base alla specificità del singolo contratto di somministrazione.

Art. 7. Condizione d’esecuzione: sede operativa

L’Agenzia aggiudicataria dovrà disporre di almeno una sede operativa, aperta al pubblico almeno trenta ore la settimana, nel territorio della Città metropolitana di Firenze o impegnarsi ad aprire detta sede entro 30 giorni dalla data della comunicazione di aggiudicazione, almeno nel raggio di 30 km dalla sede della Città metropolitana in Firenze, via Cavour 1. Il calcolo della distanza verrà effettuato utilizzando il sistema Google Maps (intesa come strada più breve da percorrere con un autoveicolo).

Capo 3 – IL PERSONALE – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 8. Requisiti minimi del personale

Si riportano di seguito i requisiti minimi del personale come individuato nel Capitolato di gara:

Figura professionale	Categoria	Requisiti minimi
Istruttore amministrativo	C1	Diploma di scuola secondaria di secondo grado con esperienza in attività di rilevazione, tenuta ed utilizzo di banche dati
Istruttore tecnico	C1	▪ Diploma di geometra ▪ Iscrizione al relativo albo professionale ▪ conoscenza del disegno tecnico sia manuale sia tramite autocad 2d ▪ pregressa esperienza di almeno un anno nel ruolo presso studi tecnici ▪ patente B per rilevazioni sui cantieri
Funzionario amministrativo	D1	▪ Diploma di laurea del previgente ordinamento o laurea specialistica in discipline giuridiche ▪ Pregressa esperienza di almeno un anno in servizi di tipo amministrativo/contabile
Funzionario Tecnico	D1	▪ Diploma di laurea del previgente ordinamento o laurea specialistica in ingegneria civile o equipollente ▪ Iscrizione al relativo albo professionale ▪ Pregressa esperienza di almeno un anno in attività di progettazione/manutenzione in materia di edilizia o viabilità e relative infrastrutture

Art. 9. Criteri per la selezione del personale

L'Agenzia dovrà effettuare la ricerca del personale secondo criteri di trasparenza, tenuto conto dei bisogni esplicitati dalla Città metropolitana e porre, preferibilmente, a disposizione della Città metropolitana personale che abbia maturato esperienze lavorative presso altre pubbliche amministrazioni.

Art. 10. Gestione e ulteriori caratteristiche del personale

L'Agenzia sarà responsabile del comportamento del proprio personale (centrale) e sarà tenuto all'osservanza delle leggi vigenti in materia di previdenza, assistenza e assicurazione infortuni, nonché delle norme del contratto di lavoro della categoria per quanto concerne il trattamento giuridico ed economico.

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 della Città Metropolitana 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 della Città Metropolitana.

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 il personale impiegato nell'attività dell'appalto dovrà essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, da esporre durante l'espletamento delle prestazioni.

L'attività del lavoratore presso la Città metropolitana è soggetta alle disposizioni in materia di incompatibilità nel pubblico impiego cui sono soggetti i dipendenti della Città metropolitana. A tale scopo ad ogni singolo contratto di lavoro l'Agenzia dovrà procedere:

- alla verifica dei requisiti di onorabilità del personale, con particolare riferimento a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale;

- alla prevenzione dei conflitti di interesse, verificando, alla luce dei settori di utilizzo, la compatibilità delle esperienze effettuate dal lavoratore negli ultimi tre anni.

Ai lavoratori si applica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR 16 aprile 2013, n. 62 e quello specifico della Città metropolitana, nonché tutte le norme in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi (ex art. 53 comma 16-ter D. Lgs. n. 165/2001).

Prima dell'inizio dell'attività e comunque entro 30 giorni dal verbale di consegna l'Agenzia ha l'obbligo di trasmettere alla Città metropolitana la documentazione comprovante l'avvenuta denuncia agli enti previdenziali, assicurativi ed infortunistici.

L'Agenzia aggiudicataria si impegna al pagamento diretto ai lavoratori somministrati della retribuzione dovuta in base alla corrispondente categoria professionale di inquadramento, entro il giorno 15 del mese successivo alla prestazione, nonché al versamento dei contributi previdenziali, assistenziali, e assicurativi, nonché ritenute fiscali, previsti per legge, con esclusione dell'IRAP che resta a carico della Città metropolitana di Firenze.

Il trattamento economico sarà corrispondente a quello previsto dal CCNL vigente e da eventuali contratti integrativi, per i lavoratori dipendenti di pari categoria, ivi compresi gli eventuali miglioramenti economici derivanti dalle applicazioni contrattuali future. La contribuzione previdenziale ed assistenziale dovuta dal Fornitore ai lavoratori è quella prevista per i dipendenti delle aziende di somministrazione. La posizione INAIL è quella riferita alla posizione comunicata nella scheda di richiesta del lavoratore. Il lavoratore è sottoposto ad un periodo di prova, così come stabilito nel CCNL per la categoria delle Agenzie per la somministrazione di lavoro.

L'Agenzia aggiudicataria si impegna a fornire, dietro richiesta della Città metropolitana, copia delle buste paga dei lavoratori somministrati al fine di accertare la regolarità dell'inquadramento, della retribuzione e versamento dei contributi previdenziali, assistenziali, assicurativi, nonché ritenute fiscali, previsti per legge.

Sono a carico dell'Agenzia tutti gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche e integrazioni.

L'Agenzia dovrà mettere a disposizione il personale richiesto dalla Città metropolitana per il periodo di tempo stabilito. La richiesta di somministrazione farà riferimento a profili professionali ascrivibili alla prima posizione economica delle categorie C o D del vigente CCNL del comparto Regioni e Autonomie Locali. La richiesta delle singole forniture di lavoro all'Agenzia avverrà con apposita richiesta scritta a firma del Responsabile del procedimento.

La richiesta sarà corredata delle seguenti informazioni:

- descrizione della professionalità richiesta, corrispondente categoria, settore di specializzazione e grado di esperienza necessario;
- indicazione dei rischi specifici di mansione e le misure di prevenzione adottate;
- modalità e durata della prestazione lavorativa;
- sede e orario di lavoro;

- l'orario di lavoro eventualmente diverso da quello contrattuale, fissato in trentasei ore settimanali, dal lunedì al venerdì
- dati relativi alla posizione e al tasso INAIL applicato ai lavoratori della stazione appaltante inquadrati nel medesimo profilo.

L'Agenzia dovrà trasmettere per ciascun lavoratore utilizzato la seguente documentazione:

- a) Certificato di qualifica professionale o del titolo di studio, in relazione alla qualifica richiesta, rilasciato dai competenti enti;
- b) Autocertificazione in cui il lavoratore dichiara di non essere titolare, per tutto il periodo lavorativo, di alcun rapporto di lavoro dipendente con l'Ente;
- c) Autocertificazione in cui il lavoratore dichiara di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste in relazione ai pubblici dipendenti;
- d) Dichiarazione dell'Agenzia dell'avvenuta formazione concernente la sicurezza.

La documentazione dovrà pervenire al Servizio individuato dall'Ente per l'effettuazione delle opportune verifiche preliminari e nulla osta all'inserimento in servizio del lavoratore.

I lavoratori dovranno risultare di gradimento dell'Amministrazione e dunque la Città metropolitana chiederà all'Agenzia aggiudicataria di effettuare un colloquio con i lavoratori candidati preselezionati dall'Agenzia medesima, e il Dirigente Responsabile del Settore/Servizio interessato all'assegnazione potrà effettuare le proprie valutazioni finali con adeguata motivazione, al fine della scelta del lavoratore stesso.

I tempi di somministrazione di ogni lavoratore non dovranno comunque eccedere, tra la richiesta e l'effettiva fornitura, i 10 gg. lavorativi dal ricevimento della richiesta da parte dell'Amministrazione. Sarà altresì cura dell'Amministrazione, con oneri a proprio carico, la sorveglianza sanitaria sia preventiva che periodica per le mansioni svolte oltre a tutte le prescrizioni inerenti i dispositivi di protezione connessi all'attività lavorativa in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008. L'esito positivo della visita preventiva determina l'assegnazione del lavoratore alla Città metropolitana, fermo quanto previsto contrattualmente in merito al periodo di prova.

Nel caso di assenze del lavoratore, esclusa la fruizione delle ferie e delle festività, che superino 30 giorni consecutivi di calendario lavorativi anche non continuativi, nell'ambito della durata del singolo contratto di somministrazione, l'Agenzia, qualora richiesta, dovrà sostituire il lavoratore somministrato. L'Amministrazione sarà comunque tenuta a corrispondere all'Agenzia soltanto il costo delle ore effettivamente prestate.

L'Agenzia deve provvedere entro i termini di cui al precedente capoverso alla sostituzione del lavoratore somministrato con altro lavoratore di pari livello e mansione. La sostituzione dovrà essere assicurata anche in caso di mancato superamento del periodo di prova o su motivata richiesta della Città metropolitana o in caso di inidoneità totale alla mansione accertata dal competente medico aziendale della Città metropolitana.

L'Agenzia deve assicurare lo svolgimento del servizio nel rispetto di tutti gli obblighi di legge e contrattuali, disciplinanti il rapporto di lavoro e in particolare di tutti gli obblighi previdenziali, assistenziali e assicurativi, retributivi, nonché delle disposizioni vigenti in materia di provvedimenti disciplinari nei confronti dei prestatori di lavoro somministrato e dunque:

- a) iscrivere il lavoratore presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a termini di legge;

- b) comprovare l'adempimento degli obblighi di cui sopra nei confronti del prestatore di lavoro somministrato;
- c) liquidare direttamente al prestatore di lavoro la retribuzione dovuta in relazione alla categoria professionale di inquadramento, ivi compresi gli eventuali miglioramenti economici derivanti dalle applicazioni contrattuali future.
- d) comunicare per iscritto alla Città metropolitana, prima di inviare ogni singolo lavoratore, di aver proceduto all'informazione, alla formazione e addestramento degli stessi relativamente ai rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive, previa comunicazione dell'utilizzatore all'Agenzia stessa del profilo di rischio per la mansione prevista nel singolo contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Ciò anche in caso di sostituzione per malattia del lavoratore somministrato.

Art. 11. **Provvedimenti disciplinari**

Il potere disciplinare nei confronti dei prestatori di lavoro temporaneo è riservato all'Agenzia, ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 81/2015. La Città metropolitana comunicherà tempestivamente all'Agenzia gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 della legge 300/70.

L'Agenzia è tenuta a comunicare all'Amministrazione secondo le disposizioni del vigente CCNL per i dipendenti a tempo determinato, l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare, assumendo ogni onere anche economico di competenza relativo alla procedura, compresi gli oneri economici conseguenti all'impugnazione del provvedimento da parte del lavoratore interessato.

La Città metropolitana si riserva, a suo insindacabile giudizio, di richiedere motivatamente la sostituzione del lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare.

Art. 12. **Sostituzione del personale**

Nel caso d'interruzione della prestazione lavorativa per giusta causa o provvedimento disciplinare, ovvero per mancato superamento del periodo di prova, l'Agenzia dovrà sostituire il lavoratore entro i quattro i giorni lavorativi successivi.

La mancata sostituzione del lavoratore potrà costituire ad insindacabile giudizio dell'Amministrazione, giusta causa di risoluzione del contratto d'appalto a termini dell'art. 1456 del Codice Civile.

Ogni e qualsiasi danno derivante dalle fattispecie di cui precedenti capoversi, dovrà essere risarcito a favore della Città metropolitana di Firenze o a terzi, da parte dell'Agenzia.

Nelle fattispecie previste dal presente articolo, il Servizio personale della Città metropolitana provvederà a formalizzare all'Agenzia, tramite PEC in maniera motivata, puntuali contestazioni riferite all'oggetto della prestazione del lavoratore ovvero altre motivazioni.

A seguito della contestazione di cui sopra, l'Agenzia, entro il termine di 15 giorni dal ricevimento della PEC di cui al precedente comma, dovrà formalizzare controdeduzioni da trasmettere con lo stesso mezzo.

La Città metropolitana si impegnerà in proposito ad assumere tempestivamente definitive determinazioni che comunicherà sempre via PEC, al fine dell'eventuale conferma della necessità della sostituzione del lavoratore, ad insindacabile giudizio dell'Ente stesso.

Per ogni giorno di ritardo dell'Agenzia negli adempimenti delle fattispecie previste dal presente articolo, si applicano le penali previste dallo schema di contratto.

Art. 13. Diritti sindacali e di sciopero

Ai lavoratori somministrati si applicano i diritti sindacali previsti dalla Legge 300/1970 e s.m.i. Essi hanno diritto di partecipare alle assemblee del personale dipendente della Città metropolitana.

Art. 14. I responsabili dell'Agenzia

L'Agenzia, nel contratto di somministrazione, deve indicare il nominativo di un Responsabile operativo cui è demandata la responsabilità dell'esecuzione e conduzione del servizio e il nominativo del Responsabile della sicurezza dell'Agenzia. Il Responsabile operativo ha il compito, in nome e per conto dell'Agenzia, di assicurare la rispondenza del servizio a quanto previsto nel Capitolato. Detto responsabile operativo è tenuto a comunicare all'Amministrazione il proprio recapito telefonico aziendale e deve essere munito di telefono cellulare al fine di consentire all'Ente di contattarlo, per ogni evenienza e comunicazione. Il Responsabile operativo avrà il compito di decidere e rispondere direttamente riguardo ad eventuali problemi che dovessero sorgere in merito alla regolare esecuzione delle prestazioni somministrate ed all'accertamento di eventuali danni. Pertanto, tutte le comunicazioni e le contestazioni di inadempienza fatte in contraddittorio con detto Responsabile, che dovrà essere munito di delega espressa da parte dell'Agenzia, dovranno intendersi fatte direttamente alla stessa.

Art. 15. Obblighi del personale

Il Personale deve essere idoneo alle mansioni assegnate per capacità fisiche e per qualifica professionale, deve mantenere un contegno decoroso ed irreprensibile, corretto, cortese, e disponibile alla collaborazione. Il Personale deve garantire il segreto d'ufficio e la riservatezza assoluta relativamente a tutto ciò di cui venisse a conoscenza nel rapporto di somministrazione, in piena osservanza del D.Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii. e del Regolamento (UE) 2016/679.

Il personale è soggetto altresì agli obblighi di cui agli artt. 20 e 78. del D. Lgs. 81/2008.

Art. 16. Disposizioni ulteriori sulla manodopera

L'appaltatore è tenuto all'esatta osservanza di tutte le leggi, regolamenti e norme vigenti in materia, nonché eventualmente entrate in vigore nel corso dei lavori, e in particolare:

- a) ai sensi dell'art. 30, comma 4, del Codice, nell'esecuzione dei servizi che formano oggetto del presente servizio è applicato il CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali;
- b) i suddetti obblighi vincolano l'appaltatore anche se non è aderente alle associazioni stipulanti o receda da esse e indipendentemente dalla natura, dalla struttura o dalle dimensioni dell'impresa stessa e da ogni altra sua qualificazione giuridica;
- c) è responsabile in rapporto alla Stazione appaltante dell'osservanza delle norme anzidette da parte degli eventuali subappaltatori nei confronti dei rispettivi dipendenti, anche nei casi in cui il contratto collettivo non disciplini l'ipotesi del subappalto; il fatto che il subappalto non sia stato autorizzato non esime l'appaltatore dalla responsabilità, e ciò senza pregiudizio degli altri diritti della Stazione appaltante;
- d) è obbligato al regolare assolvimento degli obblighi contributivi in materia previdenziale, assistenziale, antinfortunistica e in ogni altro ambito tutelato dalle leggi speciali.

Ai sensi degli articoli 30, commi 5 e 6, e 105, commi 10 e 11, del Codice dei contratti, in caso di ritardo immotivato nel pagamento delle retribuzioni dovute al personale dipendente dell'appaltatore o dei subappaltatori, la Stazione appaltante paga anche in corso d'opera direttamente ai lavoratori le retribuzioni arretrate, detraendo il relativo importo dalle somme dovute all'affidatario del contratto. Parimenti in caso di inadempienza contributiva risultante dal documento unico di regolarità contributiva relativo a personale dipendente dell'affidatario o del subappaltatore o dei soggetti titolari di subappalti e cottimi di cui all'articolo 105 del Codice, impiegato nell'esecuzione del contratto, la stazione appaltante trattiene dal certificato di pagamento l'importo corrispondente all'inadempienza per il successivo versamento diretto agli enti previdenziali e assicurativi.

In ogni momento il DEC e, per suo tramite, il RUP, possono richiedere all'appaltatore e ai subappaltatori copia del libro unico del lavoro di cui all'articolo 39 della legge 9 agosto 2008, n. 133; possono altresì richiedere i documenti di riconoscimento al personale presente nella struttura e verificarne la effettiva iscrizione nel predetto libro unico del lavoro dell'appaltatore o del subappaltatore autorizzato.

Resta dunque fermo quanto previsto dall'art. 35 – comma 2 – del D.Lgs. 81/2015.

Art. 17. Sicurezza dei lavoratori per i rischi interferenziali

La Città metropolitana promuoverà la cooperazione e il coordinamento di cui all'art. 26 del D.Lgs. n.81/2008 elaborando il Documento Unico di valutazione dei Rischi da Interferenze, che sarà allegato a ciascuna richiesta di somministrazione dei lavoratori, laddove ritenuta necessaria. Stante la natura dei servizi e la peculiarità del contratto di somministrazione i costi per l'eliminazione dei rischi interferenziali sono pari a zero.

Art. 18. Clausola sociale

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 50 del D.Lgs. 50/2016 si dà atto che al presente Accordo Quadro si applica, ove compatibile, la cosiddetta "clausola sociale".

Capo 4 – ULTERIORI OBBLIGHI A CARICO DELLE PARTI

Art. 19. Oneri e responsabilità a carico dell'Amministrazione

La Città metropolitana, in caso di inadempimento dell'Agenzia, sarà tenuto agli obblighi di cui all'art. 35 – comma 2 – del D.Lgs. 81/2015, rivalendosi sul deposito cauzionale o sulle somme dovute all'Agenzia e non ancora pagate.

Il Dirigente competente della Città metropolitana è tenuto a garantire i lavoratori per quanto riguarda la sorveglianza medica periodica e i rischi specifici connessi all'attività lavorativa, oltre che di dotarli dei relativi dispositivi di protezione individuale ove adottati per gli altri lavoratori. L'onere economico per questi adempimenti è a carico dell'Ente.

La Città metropolitana dirige e controlla la prestazione lavorativa svolta nel suo interesse e si assume pertanto in via esclusiva la responsabilità civile per eventuali danni cagionati alle persone o alle cose dal prestatore di lavoro somministrato.

La Città metropolitana agirà in via di rivalsa verso l'Agenzia, qualora i danni siano ascrivibili ad inadempimenti dell'Agenzia stessa, riferiti agli obblighi di cui al presente Capitolato, del contratto di appalto, disciplinare di gara ed ogni altro obbligo previsto dalla legislazione in materia di lavoro somministrato.

L'accertato mancato rispetto degli obblighi di cui sopra da parte dell'Agenzia, sarà giusta causa di risoluzione del contratto per inadempimento ex art. 1456 Codice Civile.

Art. 20. Obbligo di copertura assicurativa dell'Agenzia

L'Agenzia dovrà garantire copertura da responsabilità civile con idonea polizza avente un massimale unico di capitale annuo assicurato di Euro 500.000,00 (Euro cinquecentomila/00) per eventuali danni a persone e/o a cose, che possa cagionare all'Amministrazione, nel corso ed a causa dell'esecuzione della fornitura e limitatamente al rapporto tra Agenzia e la Stazione Appaltante. Detta polizza dovrà essere prodotta all'atto della stipulazione del contratto.

Capo 5 – DISCIPLINA CONTRATTUALE

Art. 21. Interpretazione del contratto e del capitolato speciale d'appalto

In caso di norme del presente Capitolato tra loro non compatibili o apparentemente non compatibili, trovano applicazione in primo luogo le norme eccezionali o quelle che fanno eccezione a regole generali, in secondo luogo quelle maggiormente conformi alle disposizioni legislative o regolamentari oppure all'ordinamento giuridico, in terzo luogo quelle di maggior dettaglio e infine quelle di carattere ordinario.

L'interpretazione delle clausole contrattuali, così come delle disposizioni del presente Capitolato, è fatta tenendo conto delle finalità del contratto e dei risultati ricercati con l'esternalizzazione del servizio; per ogni altra evenienza trovano applicazione gli articoli da 1362 a 1369 del codice civile. Eventuali clausole o indicazioni relative ad aspetti tecnici e prestazionali tra la Stazione appaltante e l'appaltatore, riportate negli allegati o in altra documentazione posta a base di gara, retrocedono rispetto a clausole o indicazioni previste nel presente Capitolato.

In tutti gli atti predisposti dalla Stazione appaltante i valori in cifra assoluta si intendono in euro e, ove non diversamente specificato, si intendono I.V.A. esclusa.

Tutti i termini di cui al presente Capitolato speciale, se non diversamente stabilito nella singola disposizione, sono computati in conformità al Regolamento CEE 3 giugno 1971, n. 1182.

Art. 22. Disposizioni particolari riguardanti il contratto

La presentazione dell'offerta da parte dei concorrenti comporta automaticamente, senza altro ulteriore adempimento, dichiarazione di responsabilità di avere direttamente o con delega a personale dipendente esaminato tutta la documentazione di gara e di avere preso conoscenza delle condizioni locali, e di tutte le circostanze generali e particolari suscettibili di influire sulla determinazione dei prezzi, sulle condizioni contrattuali e sull'esecuzione dei servizi e di aver giudicato i servizi stessi realizzabili, i documenti di gara adeguati ed i prezzi nel loro complesso remunerativi e tali da consentire il ribasso offerto, nonché di avere effettuato una verifica della disponibilità della manodopera necessaria per l'esecuzione dei servizi.

La successiva sottoscrizione del contratto da parte dell'appaltatore equivale a dichiarazione di perfetta conoscenza e incondizionata accettazione della legge, dei regolamenti e di tutte le norme vigenti in materia di contratti pubblici, nonché alla completa accettazione di tutte le norme che regolano il presente appalto, con particolare anche se non esclusivo riferimento al presente capitolato prestazionale.

Art. 23. Rinvio allo schema di contratto

Per le questioni di natura sinallagmatica non disciplinate dal presente capitolato si rimanda allo schema di contratto, il quale contiene le clausole dirette a regolare nello specifico il rapporto giuridico tra stazione appaltante ed appaltatore, ed a porre ulteriori oneri a carico di quest'ultimo.