



**Comune di Mira**  
Città d'Arte  
Città Metropolitana di Venezia

\*\*\*\*\*

Piazza IX Martiri, 3 – CAP 30034 – C.F. 00368570271  
Sito web: [www.comune.mira.ve.it](http://www.comune.mira.ve.it) – Email [contratti@comune.mira.ve.it](mailto:contratti@comune.mira.ve.it)



**Settore 1 – Servizi al Cittadino**  
Servizio Politiche Sociali

---

**AMBITO TERRITORIALE SOCIALE VEN\_13**  
CAMPAGNA LUPIA, CAMPOLONGO MAGGIORE, CAMPONOGARA, DOLO, FIESSO  
D'ARTICO, FOSSÒ, MARTELLAGO, MIRA, MIRANO, NOALE, PIANIGA, SALZANO,  
SANTA MARIA DI SALA, SCORZÈ, SPINEA, STRA, VIGONOVÒ

## **FOGLIO CONDIZIONI**

# **SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO INTERINALE DAL 08/06/2023 AL 30/11/2023 PER INTERVENTI DI INCLUSIONE SOCIALE - AFFIDAMENTO DIRETTO**

PON INCLUSIONE – AVVISO 1/2019 PAIS

QUOTA SERVIZI DEL FONDO PER LA LOTTA ALLA POVERTÀ  
E ALL'ESCLUSIONE SOCIALE

**CUP ASSEGNATO AL PROGETTO - E11B20000630006**

**CUP ASSEGNATO AL PROGETTO - C11H22000150001**

**CODICE IDENTIFICATIVO GARA - 982482346C**

### **Art. 1 – OGGETTO E FINALITÀ DEL SERVIZIO**

Oggetto del presente Foglio condizioni è l'offerta del servizio di fornitura personale con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato a favore del Comune di Mira, quale capofila dell'ATS VEN\_13 per un progetto di inclusione sociale a favore delle persone e delle famiglie in condizioni di fragilità e a rischio di esclusione, in particolare in riferimento agli utenti percettori delle misure di sostegno contro la povertà residenti nei Comuni del territorio dell'Ambito.

In particolare, viene richiesta la fornitura di n. 6 Assistenti Sociali (n. 5 a tempo pieno 36 ore settimanali e n. 1 part-time 12 ore settimanali) – inquadrati nell'Area dei Funzionari (ex categoria D1) e da n. 1 Funzionario amministrativo-contabile (tempo pieno 36 ore settimanali) - inquadrato nell'Area dei Funzionari (ex categoria D1), provvisti dei titoli di studio e di esperienza pregressa descritti all'art. 4 "Requisiti del personale" del presente Foglio condizioni.

### **Art. 2 – DURATA E VALORE DELL’AFFIDAMENTO**

L'affidamento diretto ha una complessiva di 175 giorni, corrispondenti a 25 settimane, a partire dal giorno 08/06/2023 fino al 30/11/2023.

Il valore totale dell'affidamento è fissato in € 131.279,76 oltre IVA di legge calcolata sul costo d'Agenzia indicato nell'offerta.

L'incarico oggetto del presente affidamento è finanziato con il Fondo PON INCLUSIONE Avviso 1/2019 PAIS e con la quota servizi del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale.

### **Art. 3 – DESCRIZIONE DEL SERVIZIO**

Il servizio dovrà essere svolto, in ogni caso, con la massima cura e disciplina, nel rispetto delle norme vigenti e delle seguenti modalità.

L'Agenzia dovrà produrre un adeguato numero di candidature idonee rispetto ai profili richiesti da indicare all'ente richiedente al termine della propria selezione e valutazione, finalizzata all'assunzione e avviamento in somministrazione della risorsa indicata dall'Amministrazione richiedente, la quale si riserva di effettuare una propria selezione e valutazione sulle candidature proposte per individuare il lavoratore da contrattualizzare.

L'Agenzia dovrà mettere a disposizione un elenco delle figure professionali reperite entro 5 giorni lavorativi dalla stipula del contratto e dovrà provvedere all'assunzione delle stesse entro 3 giorni dalla selezione concordata con il Coordinatore d'Ambito.

L'Amministrazione considera che la presa in carico dei lavoratori e delle lavoratrici già somministrati in forza dei precedenti affidamenti costituisca una forma di capitalizzazione dell'esperienza acquisita, garantendo continuità nell'erogazione dei servizi. In ragione di ciò, l'Agenzia, con la sottoscrizione del presente Foglio Condizioni, assume l'impegno ad utilizzare preferibilmente il personale di cui sopra. Il presente impegno è assunto tenendo conto del rispetto della autonomia organizzativa dell'agenzia e delle specifiche esigenze tecnico-organizzative afferenti alla sua azienda, in osservanza all'art. 50 del Dlgs. n. 50/2016 e, comunque, nel rispetto degli orientamenti giurisprudenziali in materia.

L'Agenzia dovrà provvedere nel termine di 10 gg. lavorativi decorrenti dalla richiesta, alla sostituzione del lavoratore somministrato che per cause a lui imputabili interrompa la prestazione lavorativa prima del termine.

L'Agenzia controllerà che non sia avviato al lavoro personale con carichi penali pendenti o condanne ostantive all'assunzione nella P.A. o comunque incompatibili con i servizi cui i lavoratori saranno assegnati. L'Amministrazione si riserva comunque la facoltà di effettuare verifiche.

L'Agenzia comunicherà preventivamente all'Amministrazione interessata quanto segue:

- il nominativo del lavoratore da avviare, il titolo di studio ed eventuali titoli professionali da esso posseduti;
- di essere in possesso della documentazione da cui risulti che il lavoratore non abbia carichi penali pendenti o condanne ostantive all'assunzione nella P.A. o comunque incompatibili con i servizi cui i lavoratori somministrati saranno assegnati;
- di essere in possesso della documentazione (desumibile da attestazioni di partecipazione a corsi, da curriculum professionale o da precedenti esperienze lavorative) comprovante l'acquisizione da parte del lavoratore delle competenze e delle conoscenze generali relative alle mansioni alle quali sarà adibito.

I prestatori di lavoro in regime di somministrazione oggetto della fornitura di cui al presente Foglio condizioni saranno adibiti alle mansioni relative alla categoria e al profilo professionale di

inquadramento secondo le disposizioni previste in materia dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., dal CCNL di riferimento, dai contratti integrativi e dai provvedimenti amministrativi dell'Ente. I prestatori di lavoro in regime di somministrazione avviati ai servizi devono essere in possesso dei requisiti indicati nel successivo art. 4.

L'Agenzia comunicherà all'Amministrazione di aver informato i lavoratori somministrati di quanto segue:

- l'attività del lavoratore presso l'Amministrazione è soggetta alle disposizioni in materia di incompatibilità del pubblico impiego in quanto applicabili;
- i lavoratori somministrati devono rispettare le norme di legge e regolamentari inerenti il servizio assegnato con particolare riferimento al Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni; devono inoltre svolgere il compito assegnato con perizia, prudenza, diligenza e rispetto della dignità dell'utenza.

L'azione disciplinare nei confronti dei lavoratori in regime di somministrazione verrà esercitata dall'Agenzia anche su segnalazione dell'Amministrazione, che comunicherà tempestivamente gli elementi che formano oggetto della contestazione.

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore i lavoratori in regime di somministrazione hanno diritto a condizioni economiche e normative, a parità di mansioni svolte, complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore con riferimento al CCNL "FUNZIONI LOCALI 2019-2021" del 16/11/2022.

L'Agenzia si impegna al pagamento diretto ai lavoratori somministrati della retribuzione dovuta in base alla corrispondente categoria professionale di inquadramento, nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge, nonché al versamento dei contributi previdenziali, assicurativi ed assistenziali previsti per legge. L'Agenzia si impegna inoltre a fornire, su richiesta dell'Amministrazione, copia delle buste paga dei lavoratori somministrati e dei versamenti degli oneri contributivi al fine di accertare la regolarità dell'inquadramento, della relativa retribuzione e della contribuzione versata. Sono a carico dell'Agenzia tutti gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dalle normative vigenti in materia.

In caso di inadempienze retributive e/o contributive da parte dell'Agenzia troverà applicazione la normativa vigente afferente la tutela dei lavoratori e regolarità contributiva; sono fatte salve le azioni previste all'art. 14 del presente Foglio condizioni (Risoluzione del contratto).

Ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2015, l'Agenzia è tenuta ad informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità alle disposizioni recate dal D. Lgs. n. 81/2008. L'Agenzia comunicherà all'Amministrazione di aver provveduto a informare i lavoratori.

L'Amministrazione interessata osserverà nei confronti del prestatore di lavoro tutti gli obblighi di prevenzione, protezione, informazione e formazione, connessi alla specifica attività lavorativa presso le proprie strutture, in conformità a quanto previsto dal sunnominato D. Lgs. n. 81/2008 e dall'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., nonché nel rispetto del documento di valutazione dei rischi riferito ai luoghi di lavoro e alle mansioni lavorative in argomento.

Ai fini dell'applicazione della normativa in materia di igiene, sicurezza, prevenzione e protezione sul luogo di lavoro, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, i lavoratori somministrati sono equiparati ai dipendenti dell'Amministrazione.

Il personale fornito ad ogni Amministrazione dovrà pertanto essere già istruito e formato, a cura dell'Agenzia, in relazione alle competenze necessarie sulla base del profilo e categoria di inquadramento.

Nel caso in cui le conoscenze professionali, le prestazioni ed i comportamenti dei lavoratori in regime di somministrazione non fossero, sulla base di accertate e circostanziate risultanze, adeguate a quanto richiesto, l'Agenzia dovrà provvedere alla sostituzione del lavoratore con ogni onere a suo carico.

Per quanto non espressamente previsto si applicano le disposizioni del D. Lgs. n. 81/2015.

#### **Art. 4 – LUOGO DI ESECUZIONE**

Il servizio oggetto dell'affidamento verrà realizzato nel territorio dell'Ambito Territoriale Sociale VEN\_13 composto dai Comuni di Campagna Lupia, Campolongo Maggiore, Camponogara, Dolo, Fiesse D'Artico, Fossò, Martellago, Mira, Mirano, Noale, Pianiga, Santa Maria di Sala, Salzano, Scorzè, Spinea, Stra, Vigonovo.

Le sedi principali saranno collocate, salvo variazioni, nei Comuni di:

- Campolongo Maggiore (zona 1)
- Dolo (zona 2)
- Scorzè (zona 3)
- Spinea (zona 4)

Gli operatori dovranno per servizio spostarsi all'interno del territorio, e, a seconda della necessità, recarsi in altri servizi pubblici e privati, aziende, abitazioni degli utenti, etc. anche al di fuori del territorio dell'ATS.

#### **Art. 5 – REQUISITI DEL PERSONALE**

Gli **Assistenti Sociali** devono:

- possedere la cittadinanza italiana o cittadinanza in uno degli Stati Membri dell'Unione Europea;
- avere la maggiore età;
- godere dei diritti civili e politici anche negli Stati di appartenenza o provenienza;
- non essere esclusi dall'elettorato politico attivo oppure destituiti, dispensati o licenziati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione;
- non aver riportato condanne penali o procedimenti penali in corso che vizino l'instaurarsi di un rapporto di pubblico impiego;
- avere l'idoneità fisica all'impiego;
- essere in possesso alternativamente dei seguenti titoli: laurea triennale in Scienze del Servizio Sociale (classe L-39, ex DM270/04); laurea triennale in Scienze del servizio sociale (classe 06, ex DM 509/99); diploma di laurea vecchio ordinamento in Servizio Sociale; laurea magistrale in Servizio sociale e politiche sociali (classe di laurea LM-87); laurea specialistica in programmazione e gestione delle politiche e dei servizi sociali (classe 57/S, ex DM 509/99);
- essere iscritto all'albo degli assistenti sociali.

Il **Funzionario amministrativo-contabile** deve:

- possedere la cittadinanza italiana o cittadinanza in uno degli Stati Membri dell'Unione Europea;
- avere la maggiore età;
- godere dei diritti civili e politici anche negli Stati di appartenenza o provenienza;
- non essere escluso dall'elettorato politico attivo oppure destituito, dispensato o licenziato dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione;
- non aver riportato condanne penali o procedimenti penali in corso che vizino l'instaurarsi di un rapporto di pubblico impiego;
- avere l'idoneità fisica all'impiego;
- possedere un diploma di laurea almeno triennale.

#### **Art. 6 – PREZZO DEL SERVIZIO**

L'Amministrazione contraente si impegna a corrispondere all'Agenzia, unicamente per le unità effettivamente somministrate e per il periodo di servizio di presenza effettiva:

1. Rimborso a piè di lista: importo determinato dalle voci stipendiali fisse, compreso il rateo 13<sup>a</sup> mensilità e la quota di accantonamento TFR, dagli oneri INPS ed INAIL a carico dell'azienda, dai contributi FORMATEMP ed EBITEMP, nonché dalle ferie e dalle festività sopresse spettanti pro quota per il periodo di affidamento, da tutte le voci di costo del lavoro disposte dalla contrattazione di settore, dalle voci stipendiali accessorie e relativi contributi, se ed in quanto dovute, da eventuali rimborsi per spese documentate e servizio mensa secondo quanto previsto dal CCNL di comparto e dalla vigente normativa;
2. Margine d'Agenzia (soggetto a IVA): corrispettivo della fornitura (costi della ricerca, della selezione e gestione del personale, dei costi per la sicurezza, delle spese contrattuali e degli altri oneri di gara, dell'utile d'Agenzia, ecc. e di ogni altro ulteriore costo non rimborsato a piè di lista e come elencato al precedente punto 1).

La quota di spettanza si intende fissata dall'Agenzia in base a calcoli e a valutazioni di sua propria e assoluta convenienza.

L'Agenzia dovrà tener conto di quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro vigenti nel tempo relativi al personale degli Enti locali, area non dirigenziale, dai contratti integrativi di riferimento vigenti ed applicabili nell'Ente e di tutte le circostanze generali e particolari che possono in qualunque modo influenzare la determinazione del prezzo e delle condizioni contrattuali che possono incidere sull'espletamento del servizio.

La quota di spettanza deve rimanere fissa ed invariabile per tutta la durata del contratto.

In caso di assenza, per la quale norme di legge o contrattuali riconoscono una tutela al lavoratore, l'Agenzia provvederà a corrispondere la retribuzione spettante senza che residui a carico del Comune alcun onere aggiuntivo a qualsiasi titolo richiesto.

#### **Art. 7 – STIPULA E DISCIPLINA APPLICABILE AL CONTRATTO**

La stipulazione del contratto avverrà previa presentazione da parte dell'Agenzia affidataria:

- dell'avvenuto versamento delle spese inerenti la stipulazione del contratto (spese di bollo);
- della documentazione e delle dichiarazioni che saranno richieste per la stipula stessa.

La ditta affidataria è obbligata a stipulare il contratto, sotto forma di scambio dei documenti generati on line sulla piattaforma MePA di Consip S.p.A.

La stipula è, in ogni caso, subordinata alla verifica dell'assenza dei motivi di esclusione di cui all'art. 80 del D.Lgs n. 50/2016 e s.m.i. in capo all'affidatario.

Il contratto sarà regolato, oltre che dagli atti e documenti del bando MePA di riferimento, dal presente Foglio condizioni e dal modello di offerta che, in caso di contrasto, prevarranno sulle condizioni e prescrizioni del relativo bando.

L'Amministrazione si riserva di effettuare verifiche in qualsiasi momento durante l'esecuzione del contratto. La mancanza dei requisiti dichiarati comporta la decadenza dell'affidamento e/o, se già intervenuta la stipula del contratto, la risoluzione dello stesso con ogni conseguenza anche risarcitoria a carico dell'Agenzia affidataria.

Il contratto di servizio in oggetto si intende validamente perfezionato nel momento in cui il documento di accettazione firmato digitalmente viene caricato a sistema dal Punto ordinante.

#### **Art. 8 – ESECUZIONE DEL CONTRATTO E CONTABILITÀ**

L'esecuzione del contratto è disciplinata, tra l'altro, dal Titolo V "Esecuzione" del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.

L'Amministrazione Comunale si riserva di dare avvio alla prestazione contrattuale in via d'urgenza, anche in pendenza della stipulazione del contratto.

#### **Art. 9 – FATTURAZIONE E PAGAMENTI**

L'Amministrazione interessata, nella persona del competente responsabile, entro i primi cinque giorni lavorativi del mese successivo a quello di riferimento, invierà all'Agenzia il tabulato sottoscritto dallo stesso indicante il periodo lavorato da ciascuna unità somministrata.

L'Amministrazione contraente pagherà mensilmente all'Agenzia quanto dovuto in via posticipata sulla base di regolari fatture emesse dalla stessa, entro 30 (trenta) giorni dalla data del loro ricevimento trasmessa con le modalità previste dalla normativa di riferimento.

Le fatture dovranno essere corredate dal dettaglio dell'importo fatturato.

L'Agenzia dovrà trasmettere mensilmente un prospetto dettagliato per la rilevazione degli imponibili ai fini del versamento IRAP.

L'Amministrazione competente procederà a disporre il pagamento di quanto dovuto all'Agenzia solo a seguito della verifica della regolarità della fattura stessa.

Le fatture relative al Comune di Mira dovranno:

- a) essere intestate al Comune di Mira;
- b) indicare il codice CIG, il CUP, nonché tutti i dati relativi al pagamento: numero conto corrente dedicato e/o relativo codice IBAN;
- c) indicare l'importo complessivo del fatturato, decurtato della percentuale dello 0,5% di cui al capoverso precedente.

Si precisa che, in mancanza dei suddetti elementi, le fatture saranno restituite al mittente.

L'Amministrazione potrà richiedere all'Agenzia ogni documento utile alla verifica delle posizioni contributive dei soggetti impiegati nell'esecuzione del contratto.

Il pagamento verrà effettuato previo accertamento di regolarità contrattuale e di quella contributiva tramite DURC.

La liquidazione delle fatture potrà essere sospesa qualora:

a) vengano contestati eventuali addebiti all'Agenzia;

b) l'Agenzia non risulti in regola con il versamento dei contributi a favore dei dipendenti.

In caso di ritardati pagamenti da parte del Comune - salvo giustificati motivi - saranno riconosciuti interessi moratori previsti dalla normativa in vigore.

Troveranno applicazione le disposizioni dell'art. 17-ter del DPR 26 ottobre 1972, n. 633 (scissione dei pagamenti - split payment) o del reverse charge.

#### **Art. 10 – CONTROLLI**

Il Comune di Mira si riserva la più ampia facoltà di procedere, in qualsiasi momento, all'effettuazione di verifiche e controlli.

Ogni qualvolta si verificassero inadempienze o irregolarità nell'espletamento del servizio o nell'adempimento degli oneri posti a carico del soggetto aggiudicatario, tali da non determinare la risoluzione del contratto e che non siano dovute a causa di forza maggiore, l'Amministrazione invierà all'Agenzia formale contestazione, assegnando un congruo tempo per poter presentare eventuali controdeduzioni.

I contratti di assunzione di lavoro sottoscritti si concluderanno comunque alla loro scadenza naturale sostenendo gli oneri retributivi e previdenziali in favore dei lavoratori somministrati.

#### **Art. 11 – REVISIONE PERIODICA DEL PREZZO**

In considerazione della durata dell'affidamento, non è dovuta alcuna revisione prezzi.

#### **Art. 12 – RECESSO DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE**

Ai sensi e con le modalità previste dall'art. 21-sexies della Legge n. 241/1990 e s.m.i. l'Amministrazione ha il diritto di recedere unilateralmente dal contratto in qualunque tempo, secondo le disposizioni di legge. Troverà altresì applicazione l'art. 109 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. L'Amministrazione ha diritto di recesso dal contratto, in tutto o in parte, unilateralmente e senza preavviso, per giusta causa.

È facoltà del Comune di Mira, anche per conto dell'altro soggetto aderente, recedere dal contratto stipulato in qualsiasi momento prima della scadenza convenuta per sopravvenuti vincoli normativi, per sopravvenute ragioni di pubblico interesse, per intervenuta adozione di diversi accorgimenti organizzativi ovvero per altre rilevanti motivazioni, mediante comunicazione scritta da portarsi a conoscenza dell'Agenzia; in tal caso l'Agenzia nulla avrà da pretendere a titolo di compenso e/o risarcimento.

In tali ipotesi gli impegni assunti con i singoli contratti di somministrazione verranno confermati fino alla loro naturale scadenza.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 13, del decreto legge 6 luglio 2012 n. 95 "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini" (convertito in legge 135/2012), l'Amministrazione ha diritto di recedere in qualsiasi tempo dal contratto, previa formale comunicazione all'affidatario con preavviso non inferiore a quindici giorni e previo pagamento delle prestazioni già eseguite oltre al decimo delle prestazioni non ancora eseguite, nel caso in cui, tenuto conto anche dell'importo dovuto per le prestazioni non ancora eseguite, i parametri delle convenzioni stipulate da Consip S.p.A. successivamente alla stipula del predetto contratto siano migliorativi rispetto a quelli del contratto stipulato e l'Amministrazione non acconsenta ad una modifica, proposta da Consip S.p.A., delle condizioni economiche tale da rispettare il limite di cui all'articolo 26, comma 3, della legge 23 dicembre 1999 n. 488.

I contratti di assunzione di lavoro sottoscritti si concluderanno comunque alla loro scadenza naturale sostenendo gli oneri retributivi e previdenziali in favore dei lavoratori somministrati.

#### **Art. 13 – RISOLUZIONE DEL CONTRATTO**

L'inadempimento da parte dell'Agenzia degli obblighi contrattuali posti a suo carico comporterà la risoluzione del contratto ai sensi degli artt. 1453 e ss. del Codice Civile.

Il contratto potrà in ogni caso essere risolto di diritto a norma dell'art. 1456 del C.C. qualora l'Amministrazione Comunale dichiarerà all'Agenzia di volersi avvalere della presente clausola risolutiva espressa al verificarsi di uno dei seguenti inadempimenti:

1. perdita dei requisiti di ordine generale di cui all'art. 80 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;
2. accertamento della non veridicità del contenuto delle dichiarazioni presentate dall'Agenzia nel corso della procedura di gara;

3. qualora, anche successivamente alla stipula del contratto, venga riscontrato il venir meno del possesso dei requisiti di ammissibilità alla gara;
4. gravi violazioni degli obblighi assicurativi, previdenziali e relativi al pagamento delle retribuzioni agli operatori impegnati nell'esecuzione delle prestazioni oggetto del servizio;
5. gravi violazioni relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
6. per effetto di gravi e reiterate inadempienze alle prescrizioni contenute nei documenti di cui alla presente procedura;
7. per fallimento del soggetto selezionato;
8. violazione delle disposizioni di cui all'art. 2, comma 3, del DPR 16 aprile 2013, n. 62 e del Codice di Comportamento aziendale del Comune di Mira;
9. ogni altra inadempienza, qui non contemplata, che renda impossibile la prosecuzione del servizio.

Nel caso si verificassero gli inadempimenti di cui sopra, unitamente al contratto principale si riterranno risolti anche i separati contratti di somministrazione in essere.

La risoluzione del contratto potrà essere disposta dal solo Comune di Mira ed avrà effetto per tutti gli enti contraenti.

La dichiarazione di risoluzione del contratto viene comunicata con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata.

In caso di risoluzione del contratto l'Agenzia si impegnerà a fornire all'Amministrazione Comunale tutta la documentazione e i dati necessari al fine di provvedere direttamente o tramite terzi all'esecuzione dello stesso.

I contratti di assunzione di lavoro sottoscritti si concluderanno comunque alla loro scadenza naturale sostenendo gli oneri retributivi e previdenziali in favore dei lavoratori somministrati.

#### **Art. 14 – MODIFICHE DEL CONTRATTO DURANTE IL PERIODO DI EFFICACIA**

Per le modifiche del contratto durante il periodo di efficacia troveranno applicazione le disposizioni dell'art. 106 del codice dei contratti.

#### **Art. 15 – DISPOSIZIONI ANTICORRUZIONE E ANTIMAFIA**

Ai sensi dell'art. 2, comma 3, del codice di comportamento dei pubblici dipendenti approvato con D.P.R. 62/2013, e del Codice di Comportamento aziendale del Comune di Mira gli obblighi di condotta contenuti negli stessi sono estesi, per quanto, compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

La violazione dei predetti obblighi potrà configurare causa di risoluzione del contratto ai sensi del precedente art. 14 "Risoluzione del contratto".

Inoltre, ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, comma 16 ter): "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti."

#### **Art. 16 – TRATTAMENTO DEI DATI RISERVATI (INFORMATIVA)**

Le Parti riconoscono e convengono che ciascuna Parte agisce in qualità di titolare autonomo del trattamento per quanto concerne le proprie attività di trattamento dei dati personali in relazione alla fornitura e fruizione dei Servizi. Ciascuna Parte, in qualità di titolare del trattamento, ha la facoltà di divulgare dati personali all'altra Parte, che agisce a sua volta in qualità di titolare del trattamento ai sensi del presente Contratto.

Ciascuna Parte è tenuta a fornire tutte le comunicazioni ai singoli, ivi inclusi i propri dipendenti, funzionari e rappresentanti, nella misura in cui sia richiesto di divulgare all'altra Parte o concedere alla medesima il trattamento dei loro dati personali in relazione ai Servizi; e garantire che, per quanto concerne i medesimi dati personali, vi sia un valido motivo di trattamento ai sensi delle

normative applicabili in materia di protezione dei dati per la condivisione di tali informazioni con l'altra parte .

APL, per i propri dipendenti diretti, ha l'obbligo di mantenere riservati i dati e le informazioni, ivi comprese quelle che transitano per le apparecchiature di elaborazione dati, di cui venga in possesso e, comunque, a conoscenza, di non divulgarli in alcun modo e in qualsiasi forma e di non farne oggetto di utilizzazione a qualsiasi titolo per scopi diversi da quelli strettamente necessari all'esecuzione del presente contratto.

In particolare si precisa che tutti gli obblighi in materia di riservatezza verranno rispettati anche in caso di cessazione dei rapporti attualmente in essere con l' Ente e comunque per i cinque anni successivi alla cessazione di efficacia del rapporto contrattuale.

L'obbligo di cui al precedente comma non concerne i dati che siano o divengano di pubblico dominio.

L' APL è responsabile per l'esatta osservanza da parte dei propri dipendenti diretti, consulenti e risorse dirette, degli obblighi di segretezza anzidetti .

In caso di inosservanza degli obblighi di riservatezza, la Stazione appaltante ha la facoltà di dichiarare risolto di diritto il presente contratto, fermo restando che l'Esecutore sarà tenuto a risarcire tutti i danni che dovessero derivare alla Stazione appaltante.

I dati potranno essere resi accessibili alle risorse del Titolare, nelle rispettive qualità appena descritte, (nella loro qualità di autorizzati al trattamento) e a soggetti terzi (come: consulenti, assicurazioni, istituti di credito, altri Enti, ecc.) che svolgono attività in outsourcing per conto del Titolare, nella loro qualità di responsabili o Titolari autonomi del trattamento. I dati in questione non saranno oggetto di diffusione, salvo che non sia previsto da una norma di legge o di regolamento o dalla normativa dell'Unione Europea (ad esempio Amministrazione Trasparente e Albo Pretorio). I dati saranno oggetto di archiviazione e conservazione per la durata prevista dalla legge. Tali attività avvengono ai sensi dell'art. 6.1e) GDPR e art. 9 (esercizio di pubblici poteri), dell'art. 6.1b) GDPR (Adempimento di un contratto) e art. 6.1c) GDPR (Trattamento necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento). Saranno garantiti i diritti previsti dagli art. 15 e ss del GDPR, che potranno essere esercitati con la modulistica messa a disposizione sul sito istituzionale, ove troverete ulteriori informazioni sul trattamento dei dati e i riferimenti del Responsabile della Protezione dei dati (DPO) che l'Ente ha nominato.

#### **Art. 17 – FORO COMPETENTE**

Per tutte le controversie che dovessero insorgere in merito all'interpretazione, applicazione ed esecuzione del contratto e per le quali non sia possibile addivenire ad un accordo bonario, viene dichiarato competente in via esclusiva il Foro di Venezia. È esclusa la competenza arbitrale.

#### **Art. 18 – DOMICILIO DEI CONTRAENTI**

Il Comune di Mira ha domicilio presso la propria sede legale sita in P.zza IX Martiri, 3, 30034, Mira (VE).

La ditta affidataria elegge, a tutti gli effetti, dall'avvio del servizio e fino alla sua scadenza, domicilio presso la propria sede legale qualora questa sia stabilita nel Comune di Mira. Nel caso in cui la sede legale fosse ubicata fuori Comune, l' Agenzia elegge domicilio presso la residenza municipale.

#### **Art. 19 – NORMATIVA APPLICABILE**

La presente procedura è disciplinata dalle disposizioni del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. e dalle norme in esso richiamate, dalle linee guida e dagli atti di indirizzo dell'ANAC e dal D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii, dal CCNL delle Agenzie di somministrazione lavoro.

Per quanto non espressamente previsto si rinvia al Codice Civile, alle Leggi e ai regolamenti vigenti in materia che, anche se non espressamente citati, si intendono qui integralmente richiamati.

Il Responsabile Unico del Procedimento  
Iusuf Hassan Adde