

Q = quesito

R = risposta

Q4 sub 1:

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 25. CLAUSOLA SOCIALE E ALTRE CONDIZIONI PARTICOLARI DI ESECUZIONE del Disciplinare di gara, oltre alle informazioni di cui all' Allegato B al Capitolato speciale d'appalto, si chiede di conoscere altresì l'attuale aggiudicatario, se le risorse sono stabilizzate dall'attuale gestore e se le stesse sono in possesso delle attestazioni relative alla formazione salute e sicurezza.

R1 sub 1:

L'impresa aggiudicataria che attualmente eroga i servizi è Oasi Lavoro Spa.

Nell'allegato B del capitolato nelle colonne "Tipologia contratto" – "Part time (Si/No)" – "Ore Settimanali", sono indicate le informazioni pertinenti. Le risorse attualmente impiegate sono in possesso delle attestazioni relative alla formazione salute e sicurezza.

Q4 sub 2:

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 8 comma 13 del Capitolato di gara si precisa che, in considerazione della previsione di cui all'art. 30 D. Lgs. 81/15 (Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.) sarà onere dell'azienda utilizzatrice vigilare sul rispetto da parte dei lavoratori somministrati del "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici". Si chiede quindi di confermare che l'unico onere in capo all'aggiudicatario sia quello informativo

R4 sub 2

L'art. 8 comma 13 del Capitolato prevede che: << L' Impresa aggiudicataria si impegna, nell'esecuzione del contratto, a rispettare e a far rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, nonché il Codice di comportamenti adottato dall'Ente ai sensi del DPR 62/2013, consultabile e scaricabile dal sito internet dell'Ente.>>. Quindi l'impresa aggiudicataria dovrà impegnarsi " ... nell'esecuzione del contratto, a rispettare e a far rispettare ... ". Ciò implica un impegno al rispetto diretto dei codici di comportamento per le attività proprie dell'agenzia di somministrazione con il proprio personale (non quello somministrato) ed un impegno a farli rispettare ai lavoratori somministrati per quanto di pertinenza nell'ambito della sfera di operatività contrattuale.

Q4 sub 3

Con riferimento alla richiesta di documentazione inerente il rapporto tra il lavoratore somministrato e l'agenzia per il lavoro (a titolo esemplificativo e non esaustivo contratto di lavoro, buste paga, etc...) si chiede a Codesta Stazione Appaltante che la suddetta documentazione potrà essere fornita, nel rispetto della normativa in materia di privacy e data protection oscurata nei dati particolari e non necessari, ciò al

fine di ridurre al minimo il flusso di informazioni effettivamente necessarie, evitando che siano trattati dati superflui ed eccessivi.

R4 sub 3

La stazione appaltante comunicherà all'aggiudicatario dell'accordo quadro le informazioni in suo possesso utili all'ottimale applicazione della clausola sociale nel rispetto e nei limiti consentiti dalla vigente normativa in materia di tutela dei dati personali e aziendali.

Q4 sub 4

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 8, comma 15 ultimo punto del capitolato di gara si rende necessario precisare che il servizio richiesto è la somministrazione di lavoro e non l'appalto di servizi. Ai sensi dell'art. 30 D. Lgs. 81/15, Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Pertanto non avendo l'aggiudicatario alcun poter diretto di controllo nei confronti dei lavoratori somministrati non potrà allo stesso essere imputata alcuna responsabilità e conseguentemente non potrà manlevare codesto ente a fronte di eventuali danno, infortunio o altro evento pregiudizievole occorso agli utenti e/o a terzi comunque derivante dall'esecuzione o dalla mancata esecuzione del servizio se inteso come l'esercizio delle mansioni poste in essere dai lavoratori somministrati

R4 sub 4

L'art. 8 del capitolato, primo periodo dell'ultima linea, prevede che l'Agenzia di somministrazione che risulterà aggiudicataria si assuma << ... ogni responsabilità che derivi ai sensi di legge dall'espletamento o dal mancato espletamento del servizio appaltato.>> richiamando pertanto, nella disciplina del regime delle responsabilità, la vigente normativa.

Q4 sub 5

Con riferimento alla previsione ex art 16 comma 3 del capitolato di gara ove previsto che "L'Agenzia aggiudicataria è tenuta a comunicare all'Ente, secondo le disposizioni del vigente CCNL per i dipendenti temporanei, l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare, assumendosi i relativi oneri e conseguenze in caso di impugnativa." si precisa che, in considerazione del fatto che il somministrato agisce sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore (cfr. art. 30 d.lgs n. 81/2015) ed in ragione del fatto che è onere dell'utilizzatore comunicare al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione disciplinare (cfr. art. 35 comma 6 del d.lgs n 81/2015) appare improprio, anche ai fini di una difesa in giudizio, che sia solo l'Agenzia a supportare le conseguenze di un impugnativa. Infatti, per le regioni esposte, sebbene il provvedimento disciplinare sia un atto formalmente dell'Agenzia, appare evidente che il contenuto dello stesso venga elaborato in concerto con l'utilizzatore; sicché si chiede di confermare che nessuna manleva sulle possibili conseguenze ed impugnazioni sarà adottata esclusivamente nei confronti dell'Agenzia, rettificando gli atti di gara;

R4 sub 5

Si evidenzia che in sede di risposta a quesiti non è ammissibile nessuna modifica e/o integrazione ai documenti gara ma solo dei chiarimenti in ordine al contenuto degli stessi.

Q4 sub 6

Con riferimento alla previsione di cui all'art. ART. 27 – RESPONSABILITA' CIVILE del capitolato di gara, si precisa che, la responsabilità civile, secondo la normativa di settore è, ex lege, prevista in capo al solo Utilizzatore per quanto concerne i danni arrecati a terzi dal lavoratore somministrato nell'esercizio delle sue mansioni, intendendosi per terzo qualsiasi soggetto diverso dal lavoratore medesimo (art. 35, comma 7, d.lgs. n. 81/2015). In capo all'Apl sussiste, invece, la responsabilità per i danni diretti cagionati dai propri dipendenti diretti nell'espletamento delle attività oggetto dell'appalto. Giova, altresì, rammentare che le SA non possono procedere con una distribuzione degli oneri risarcitori differente da quella prevista dal legislatore per il contratto di somministrazione e, di conseguenza, non possono richiedere alle APL la stipula di polizze assicurative con coperture diverse e/o più ampie. (cfr. Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007). Si chiede conferma che troverà applicazione la disciplina normativa sopra richiamata.

R4sub 6

Si evidenzia che l'art. 27 comma 3 del Capitolato prevede che: << È a carico dell'Ente la responsabilità civile verso terzi per eventuali danni cagionati dal prestatore di lavoro somministrato.>> mentre il secondo comma dello stesso articolo prevede che l' Agenzia, in sede di stipula del contratto di accordo quadro, si doti di << ... idonea polizza di assicurazione RCT/RCO a copertura dei danni a terzi prodotti e derivanti dall'attività dell'Agenzia e non dei lavoratori somministrati, per un massimale non inferiore >>.

Q4 sub 7

Con riferimento alle previsioni di cui all'art. ART. 34 – TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI del capitolato di gara, si rende necessario precisare che la caratteristica principale della Somministrazione di lavoro (servizio richiesto nell'ambito della presente procedura) è quella per cui il lavoratore - pur essendo formalmente dipendente dell'Agenzia per il Lavoro che gestisce ogni aspetto amministrativo del rapporto - opera, in concreto, nell'ambito dell'organizzazione dell'impresa utilizzatrice in cui si inserisce "nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo" di quest'ultima (Art. 30 D.lgs 81/2015). Il personale somministrato agisce, quindi, sotto la diretta autorità dell'impresa utilizzatrice che, in qualità di Titolare del trattamento dei dati personali gestiti presso le proprie strutture, è tenuta ai sensi della normativa privacy a nominare ed istruire il personale somministrato che tratterà dei Dati Personali. Per definizione (art. 4, par.1, n.8 e art. 28 Reg.UE 2016/679), infatti, il Responsabile del Trattamento è "la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento". Non avendo, pertanto, l'aggiudicatario alcun tipo di controllo sui lavoratori (dei quali è solo datore di lavoro formale), e quindi sui dati stessi che vengono trattati, non è ipotizzabile che allo stesso venga imputata la responsabilità in merito alle modalità del trattamento dei dati ed alla compliance con la nuova normativa europea in tema di dati personali. I dati trattati dai lavoratori in somministrazione, infatti, rimangono nel controllo e nella gestione dell'utilizzatore in qualità di titolare del trattamento, che dota i lavoratori somministrati degli stessi strumenti di lavoro di cui sono dotati i dipendenti diretti e li sottopone alle medesime procedure, anche in tema di data protection. Quindi, i trattamenti, le procedure di sicurezza e le tutele richieste dal

Regolamento per i dati trattati dai lavoratori somministrati dovranno essere gestiti da parte dell'utilizzatore, direttamente, analogamente a quanto fatto, nella sua qualità di titolare del trattamento, con i suoi dipendenti diretti. Vi specifichiamo, infine, che quanto sopra esposto ha trovato riscontro in un recente pronunciamento in sede di Associazione di categoria (AssoLavoro e World Employment Confederation) - <https://weceurope.org/uploads/2019/07/WEC-GDPR-Data-Processing-Roles-2021.pdf> pag. 9 Si chiede pertanto a Codesta Stazione Appaltante conferma che non troveranno applicazione le previsioni di cui all'art. ART. 34 – TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI e conseguentemente l'ALLEGATO C ACCORDO PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI in quanto inerenti l'eventuale Nomina a responsabile dell'aggiudicatario.

R4 sub 7

Si rinvia alla risposta fornita al Quesito 1 sub 5) di cui sopra.

Q4 sub 8

Con riferimento alla procedura per la stipula di un accordo quadro con un solo operatore economico, CIG 97801513EC, si chiede di conoscere il tasso medio di assenteismo dei lavoratori somministrati registrato durante la gestione dell'ultimo appalto di somministrazione in scadenza, comprensivo anche della tipologia delle assenze.

R4 sub 8

Si comunica che il tasso medio di assenteismo è stato pari al 2,96% per l'anno 2021 e al 3,68% per l'anno 2022 per le seguenti tipologie di assenze: Art.19 perm.personali, Assemblea sind.retrib.,Carenza infortunio, Carenza malattia, Cong malattia figlio <3.anni, Donazione sangue INPS, Integr.congedo matrim., Integr.malattia, Malattia INPS 21-180, Malattia INPS 4-20, Per.mens.lav. L104 INPS, Permesso art.4 c.1 L.53, Permesso elettorale, Permesso studio, Visite mediche, Congedo parentale c/INPS, Integr.congedo maternita', Integr.congedo parentale.

Q5

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 17, comma 2 , del Capitolato di gara (L'Agenzia si obbliga ad informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e salute connessi alle attività produttive, li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessario allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi sono assunti in conformità alle disposizioni previste dal D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii.) nonché alla chiamata di cui alla lettera B dell'offerta tecnica, si evidenzia quanto segue. Considerato che con il contratto di somministrazione, il lavoratore ai sensi dell'art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015 è computato nell'organico dell'Utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro e che ai sensi dell'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/15 tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore/datore di lavoro si chiede conferma che anche la formazione parte specifica sia onere a carico dell'azienda utilizzatrice, anche in un'ottica di maggior tutela per codesto ente, unico soggetto in grado di conoscere nello specifico gli effettivi livelli di rischio della mansione svolta e di conseguenza garantire il rispetto della compliance in materia formativa, rimanendo in carico all'aggiudicatario solo ed esclusivamente la formazione parte generale. Si chiede inoltre di confermare che anche l'addestramento, in quanto complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature,

macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro che ai sensi dell'art. 37 co. 5 D.lgs. 81/08 «viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro», sia onere in capo a Codesta Amministrazione.

Nella denegata ipotesi di conferma degli oneri formativi in capo all'aggiudicatario, al fine di garantire la compliance formativa si chiede di confermare che, in caso di aggiudicazione, Codesto Ente invierà nei termini concordati con l'aggiudicatario, le seguenti documentazione/informazioni:

a) Livello di rischio della formazione

b) Contenuti formativi

c) DVR (Documento di Valutazione dei rischi ex D.Lgs. n.81/2008 es.m.i.) attinente le attività oggetto della gara

d) Piano di gestione delle emergenze (ex DM 10/03/1998 e sm.i.)

e) Mansioni, Job Description (descrizione della mansione), descrizione delle attività svolte;

e che in caso di mancata consegna, troverà automatica applicazione la delega di cui all'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/15 e, pertanto l'obbligo formativo sarà da considerarsi in capo a Codesto ente utilizzatore.

Si chiede, altresì, di confermare che detta ipotesi il ruolo dell'aggiudicatario sarà esclusivamente di tipo organizzativo/amministrativo, rimanendo in capo a Codesto Ente ogni responsabilità alla stessa connessa.

R5

Si evidenzia che il contenuto dell'art. 17 comma 2 del capitolato << L'Agenzia si obbliga ad informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e salute connessi alle attività produttive, li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessario allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi sono assunti in conformità alle disposizioni previste dal D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii.>> è conforme al primo periodo del quarto comma dell'art. 35 del d.lgs. 81/2015. Il secondo periodo dello stesso quarto comma dell'art. 35 del d.lgs. 81/2015 prevede che il contratto possa prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. Ma si tratta, in tutta evidenza, di una eccezione a quanto stabilito nel primo comma che andrebbe disciplinata nel contratto nell'eventualità in cui le parti intendessero recepirlo.

Ma nel caso dell'accordo quadro in oggetto i contenuti del futuro contratto restano regolati dal capitolato, dalla restante documentazione di gara e dall'offerta tecnica dell'operatore che risulterà aggiudicatario.

Rispetto alla seconda parte del quesito nel quale si chiede di introdurre un nuovo impegno della stazione appaltante (non previsto nella documentazione di gara) alla produzione di un elenco specifico di documenti e che in caso di mancata consegna vi sia una << ... automatica applicazione della delega di cui all'art. 35, comma 4, del d.lgs. 81/15 e, pertanto, l'obbligo formativo sarà da considerarsi in capo a Codesto ente utilizzatore.>> si ribadisce che, a prescindere da ogni valutazione di merito riguardo siffatta richiesta, in sede di risposte a quesiti non è ammissibile nessuna modifica e/o integrazione ai documenti gara e pertanto si riscontra negativamente la richiesta stessa.

Ciò posto, si evidenzia altresì che la stazione appaltante, in applicazione dei generali principi di buona fede nell'esecuzione dei contratti, fornirà la propria fattiva collaborazione all'Agenzia aggiudicataria per fornire, nel rispetto delle vigenti normative, tutte le informazioni in suo possesso per consentire all'aggiudicatario di adempiere ai propri obblighi contrattuali nel migliore dei modi.

Q6

in riferimento alla presente procedura di gara, siamo a richiederLe il seguente chiarimento:

- considerando che all'interno delle tabelle indicate nell'allegato A, è stato considerato un tasso inail del 14 x 1000, si chiede conferma che a seconda del profilo professionale da somministrare verrà applicato un tasso inail specifico e che, di conseguenza, il margine offerto verrà applicato sull'effettivo costo del lavoro;**
- si chiede anche conferma che l'una tantum ed il contributo relativo alla monetizzazione dei permessi sindacali, saranno aggiunti al costo del lavoro,**
- si chiede di poter conoscere il tasso medio annuo di assenteismo, registrato durante la gestione dell'attuale appalto prossimo alla scadenza**

R6

Con riferimento al primo quesito “considerando che all'interno delle tabelle indicate nell'allegato A, è stato considerato un tasso inail del 14 x 1000, si chiede conferma che a seconda del profilo professionale da somministrare verrà applicato un tasso inail specifico e che, di conseguenza, il margine offerto verrà applicato sull'effettivo costo del lavoro;” si evidenzia che nella nota *** dell'Allegato A - Tabella del costo del lavoro, si prevede in merito al Contr. Inail quanto segue:

<< *** calcolato con aliquota convenzionale pari al 14°/oo. Il tasso inail relativo alle singole figure sarà comunicato in sede di richiesta di attivazione del contratto.

In merito al secondo quesito “si chiede anche conferma che l'una tantum ed il contributo relativo alla monetizzazione dei permessi sindacali, saranno aggiunti al costo del lavoro” si conferma.

In merito al terzo quesito “si chiede di poter conoscere il tasso medio annuo di assenteismo, registrato durante la gestione dell'attuale appalto prossimo alla scadenza” si comunica che il tasso medio di assenteismo è stato pari al 2,96% per l'anno 2021 e al 3,68% per l'anno 2022.

Q7 sub 1

CAPITOLATO: ART. 13.7

Al fine di poter puntualmente corrispondere la retribuzione spettante al lavoratore il giorno 15 di ogni mese, si chiede di poter ricevere il riepilogo mensile presenze/assenze entro il secondo giorno del mese successivo a quello di riferimento

R7 sub 1

Di prassi i dati vengono forniti l'ottavo giorno del mese successivo a quello di riferimento e si ritiene che questa tempistica possa indicativamente essere rispettata anche nel nuovo appalto

Q7 sub 2

ART. 15

L'affidamento de quo non ha ad oggetto la concessione di un servizio di pubblica utilità - che rimane sempre e solo in capo alla Committente - ma il diverso istituto della somministrazione di lavoro temporaneo attraverso il quale l'Agenzia fornisce il personale richiesto dall'utilizzatore che dovrà gestire gli eventuali scioperi. L'Agenzia non può intervenire/impedire che i lavoratori aderiscano allo sciopero, ma potrà sicuramente impegnarsi ad informare tempestivamente la Committente qualora dovesse essere informata dalle rappresentanze sindacali dell'imminenza di uno sciopero. Si chiede conferma

R7 sub2

L'art. 15 del capitolato non introduce nessun impedimento all'esercizio del diritto di sciopero ma prevede al comma 3 l'applicazione delle disposizioni di cui alla Legge 146/90 ed al comma 4 che, in caso di sciopero, l'Agenzia deve porre in essere tutte le misure idonee richieste dall'Ente per poter garantire la continuità dei servizi, senza ovviamente incorrere nelle fattispecie non consentite dalla normativa vigente.

Q7 sub 3

Art. 17.2

Si chiede conferma che la Stazione appaltante applicherà la disciplina di settore secondo cui sussiste in capo all'utilizzatore, con riferimento ai lavoratori somministrati, l'obbligo di adottare tutte le specifiche misure di tutela e protezione in materia di salute e sicurezza ivi compreso l'obbligo di sorveglianza sanitaria secondo il combinato disposto del citato art. 35 comma 4 D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.mm.ii. nonché l'obbligo di informare e formare i lavoratori sui rischi specifici dotandoli anche dei dispositivi di protezione individuali in quanto il lavoratore somministrato è equiparato, a tutti gli effetti, ai lavoratori dipendenti. Sarà, di conseguenza, l'utilizzatore a rispondere della violazione degli obblighi di sicurezza e tutela sul luogo di lavoro, atteso che solo a quest'ultimo soggetto compete un effettivo controllo dei lavoratori somministrati nonché l'onere di osservare le disposizioni in materia di sicurezza, tutela della salute e prevenzione degli infortuni.

Saranno a carico del somministratore aggiudicatario solo ed esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione pre assuntiva sulla sicurezza, parte generale, restando in capo all'Utilizzatore tutti gli obblighi di informazione, formazione sicurezza, parte speciale, addestramento e sorveglianza sanitaria e tutte le relative responsabilità.

R7 sub 3

La struttura contrattuale della somministrazione comporta una particolare ripartizione dei poteri e degli obblighi datoriali che, in tema di rischi per la sicurezza e la salute, comporta che gli obblighi informativi e l'addestramento del lavoratore, in conformità al decreto legislativo n. 81/2008, sono a carico del somministratore, salva diversa previsione contrattuale che ponga l'obbligo a carico dell'utilizzatore. Nel caso in oggetto il rapporto tra agenzia di somministrazione ed utilizzatore è disciplinato dal capitolato ed in particolare dall'art. 17 di questo.

L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli stessi obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e per contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti (art. 35, comma 4 del d.lgs 81/2015);

Si richiama inoltre quanto già espresso in riscontro ad altro quesito sullo stesso tema.

Q7 sub 4

ART. 21.9

Si chiede conferma che in caso di applicazione delle penali il relativo importo non sarà decurtato dalla parte di fattura costituente il rimborso del costo del lavoro.

R7 sub 4

L'art. 21 comma 9 del capitolato prevede che: << La quota relativa alla penale sarà escussa dalla cauzione definitiva e, qualora incapiente, decurtata da quanto dovuto in sede della prima liquidazione utile. In caso di escussione della cauzione l'Agenzia dovrà provvedere all'immediata reintegrazione della cauzione definitiva stessa, pena in difetto, la risoluzione del contratto.>> non distinguendo, in caso di decurtazione in sede della prima liquidazione utile, tra le componenti che determinano l'importo delle fatturazioni.

Q7 sub 5

ART. 34

Si segnala che le Agenzie per il Lavoro, con riferimento al servizio di somministrazione di lavoro, trattano i dati dei candidati e dei lavoratori somministrati in qualità di Titolari del Trattamento dei Dati ai sensi dell'art. 4.7 del Reg. UE 679/2016. Ne deriva, dunque, che le Agenzie per il Lavoro e l'ente Utilizzatore saranno ciascuno Titolare autonomo del trattamento ognuno per il proprio ambito di competenza e per esigenze e finalità diverse. Questo perché l'APL non ha accesso ai dati di cui l'azienda utilizzatrice è titolare. I dati trattati dai lavoratori in somministrazione, infatti, rimangono nel controllo e nella gestione dell'utilizzatore che fornisce ai lavoratori somministrati gli stessi strumenti di lavoro di cui sono dotati i dipendenti diretti e li sottopone alle medesime procedure, anche in tema di protezione dei dati personali. Si chiede conferma dell'applicazione normativa sopra delineata.

R7 sub 5

I compiti, i ruoli e le rispettive responsabilità in tema di trattamento dei dati ai sensi di cui al Reg. UE 679/2016 citati nel quesito saranno disciplinati in base alla vigente normativa ed alla documentazione di gara ed in particolare dal capitolato (art. 34) e dall'Allegato C del capitolato stesso "Accordo per il trattamento dei dati personali".