

Area Giuridica e Organizzativa
Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori

Gara europea a procedura aperta per la conclusione di un Accordo quadro con un solo operatore economico, ai sensi dell'art. 59, comma 3, del D. Lgs. n. 36/2023, avente ad oggetto il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato per ARPAV. Nr. Gara ASP 5646439.

Risposte alle richieste di chiarimenti alla data del 05/11/2025.

Quesito n. 1

Quesiti: si chiedono i seguenti chiarimenti:

- a) In merito alla relazione tecnica, si chiede se per 25 pagine si debba intendere come 25 facciate oppure 25 pagine fronte / retro;
- b) Si chiede conferma che il margine offerto verrà applicato sui costi del lavoro comprensivi della contribuzione specifica prevista dal ccnl delle agenzie per il lavoro;
- c) Si chiede se dovesse essere prevista l'applicazione della clausola sociale e in caso di risposta affermativa, si chiede di specificare il numero delle risorse suddivise per mansione / livello / tipologia contrattuale (determinato o indeterminato).

08/10/2025

Risposte:

- a) La Relazione tecnica deve essere resa secondo il modello Allegato 8 alla documentazione di gara "SCHEMA DI RELAZIONE TECNICA" che è un documento informatico e pertanto il concetto di pagina coincide con quello di facciata singola, non fronte retro.
- b) Si conferma.
- c) La clausola sociale non è applicabile trattandosi di servizio di natura intellettuale - (cfr. Cons. Stato, Sez. V, sent., 10/11/2021, n. 7498; TAR Puglia Bari, Sez. III, sent., 06/02/2023, n. 248; Bando tipo ANAC n. 1/2023 paragrafo 9. "Requisiti di partecipazione e/o condizioni di esecuzione") - e quindi non è prevista, come indicato al paragrafo 9 del Disciplinare di gara.

16/10/2025

Quesito n. 2

Quesito: si chiede se i pagamenti del servizio correttamente fatturato e conforme alle prestazioni effettuate saranno effettuati a 30 giorni ricevimento fattura come da D.lgs. 231/2002.

08/10/2025

Risposta: si conferma.

16/10/2025

Quesito n. 3

Quesito: Al fine della applicazione della cosiddetta Clausola Sociale (art. 31 del CCNL per la Categoria Agenzie per il Lavoro), ovvero che in caso di cessazione di appalti pubblici nei quali l'Ente appaltante proceda ad una nuova aggiudicazione ad Agenzia anche diversa dalla precedente, l'Agenzia aggiudicataria è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente con i numeri richiesti dal bando e per tutta la durata dello stesso. Sulla base di tale obbligo, si chiede cortesemente di conoscere se la Stazione Appaltante ha in forza dei lavoratori somministrati e in caso affermativo chiediamo:

- 1) Il numero dei lavoratori oggi attivi con contratto di somministrazione;
- 2) L'inquadramento di tali lavoratori, con evidenza dei profili professionali e delle mansioni;
- 3) La durata media delle missioni attivate in somministrazione negli ultimi 36 mesi;
- 4) La conferma che tale personale sia già formato ed istruito ai sensi del d.lgs. n.81/2008 oltre che idoneo alla mansione;
- 5) L'attuale fornitore;
- 6) La fee applicata dall'attuale fornitore.

L'obbligo alla pubblicazione/rilascio di tali informazioni trova ampia sponda anche nel parere n. 2703/2018 del 21.11.2018 del Consiglio di Stato sulle linee Guida ANAC relative alla clausola sociale. Nel predetto parere il Consiglio di Stato ha avuto modo di ribadire con forza che *“l'effettivo contemperamento della libertà di impresa con il diritto al lavoro ad avviso della Commissione richiede l'eliminazione di un'asimmetria informativa fra i potenziali imprenditori entranti, l'imprenditore entrante e l'imprenditore uscente, che è titolare, nell'ambito che interessa, di una posizione dominante, o comunque di vantaggio informativo, della quale occorre prevenire il possibile abuso al fine di evitare fenomeni di azzardo morale. In termini economici, infatti, l'imprenditore che già gestisce il servizio da affidare è necessariamente in possesso di tutte le informazioni sul numero degli addetti che impiega e sui relativi costi, ovvero delle informazioni che gli esterni non conoscono, e che però sono loro necessarie per concorrere alla gara con un'offerta sostenibile. Ad avviso della Commissione, applicare in modo effettivo la clausola sociale postula che la descritta asimmetria informativa venga eliminata”*. Pertanto, vista la vincolatività della clausola sociale, le informazioni appena richieste risultano imprescindibili sia per formulare adeguatamente l'offerta economica, sia per garantire il rispetto del principio fondamentale della *par condicio concurrentium*, nonché il rispetto della buona fede e correttezza (art. 1375 e 1175 del Codice Civile) poiché, diversamente, il fornitore attuale godrebbe di un indubbio vantaggio rispetto agli altri partecipanti alla procedura in quanto unico concorrente in possesso di tali informazioni.

10/10/2025

Risposta: si veda risposta al quesito n. 1 lettera c). Si informa inoltre che le informazioni relative alla precedente procedura di affidamento sono pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente di ARPAV al seguente [link](#).

16/10/2025

Quesito n. 4

Quesito: si chiede il seguente chiarimento.



Sede legale
Via Ospedale Civile 24, 35121 Padova Italia
codice fiscale 92111430283 partita IVA 03382700288
urp@arpa.veneto.it PEC: protocollo@pec.arpav.it
www.arpa.veneto.it

pag. 2 di 13

Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori
Via Ospedale Civile 24, 35121 Padova Italia
Tel. +39 049 7393731 -729 e-mail: servizio.acquisti@arpa.veneto.it
PEC: acquisti@pec.arpav.it

Sulla c.d. Clausola Sociale.

L'art. 31 del CCNL per la Categoria Agenzie per il Lavoro prescrive l'applicazione della c.d. Clausola Sociale, ovvero che in caso di cessazione di appalti pubblici nei quali l'Ente appaltante proceda ad una nuova aggiudicazione ad Agenzia anche diversa dalla precedente, l'Agenzia aggiudicataria è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati in precedenza, compatibilmente con i numeri richiesti dal bando e per tutta la durata dello stesso. Anche **l'art. 57 del D.lgs. 36/2023** prevede l'applicazione della clausola sociale indipendentemente dal fatto che l'appaltatore "uscente" sia o meno una Agenzia per il lavoro.

Sulla base di tali obblighi, si chiede cortesemente di conoscere:

- Il **numero** dei lavoratori oggi attivi con contratto di somministrazione,
- L'**inquadramento** di tali lavoratori, con evidenza dei **profili professionali e delle mansioni**,
- La **tipologia** contrattuale (contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato) di tali lavoratori,
- In caso di contratto di somministrazione a tempo indeterminato, la **data di assunzione o trasformazione** (da tempo determinato a tempo indeterminato),
- La **durata media** delle missioni attivate in somministrazione negli ultimi 36 mesi
- La conferma che tale personale sia già **formato ed istruito** ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 oltre che **idoneo alla mansione** e
- L'**attuale fornitore**.

L'obbligo alla pubblicazione/rilascio di tali informazioni trova ampia sponda anche nel parere n. 2703/2018 del 21.11.2018 del Consiglio di Stato sulle linee Guida ANAC relative alla clausola sociale. Nel predetto parere il Consiglio di Stato ha avuto modo di ribadire con forza che **"l'effettivo contemperamento della libertà di impresa con il diritto al lavoro ad avviso della Commissione richiede l'eliminazione di un'asimmetria informativa fra i potenziali imprenditori entranti, l'imprenditore entrante e l'imprenditore uscente, che è titolare, nell'ambito che interessa, di una posizione dominante, o comunque di vantaggio informativo, della quale occorre prevenire il possibile abuso al fine di evitare fenomeni di azzardo morale. In termini economici, infatti, l'imprenditore che già gestisce il servizio da affidare è necessariamente in possesso di tutte le informazioni sul numero degli addetti che impiega e sui relativi costi, ovvero delle informazioni che gli esterni non conoscono, e che però sono loro necessarie per concorrere alla gara con un'offerta sostenibile. Ad avviso della Commissione, applicare in modo effettivo la clausola sociale postula che la descritta asimmetria informativa venga eliminata"**.

Pertanto, vista la **vincolatività** della clausola sociale, le informazioni appena richieste risultano imprescindibili sia per **formulare adeguatamente l'offerta economica**, sia per garantire il rispetto del **principio fondamentale della par condicio concurrentium**, nonché il rispetto della **buona fede e correttezza** (art. 1375 e 1175 del Codice Civile) poiché, diversamente, il fornitore attuale godrebbe di un indubbio vantaggio rispetto agli altri partecipanti alla procedura in quanto unico concorrente in possesso di tali informazioni.

Infatti, come sancito dal Consiglio di stato nel succitato parere **"Potrebbe poi trattarsi, e sarà la regola per la maggior parte di esse, di informazioni di cui è in possesso solo l'imprenditore uscente: per questi dati, è rintracciabile nel sistema un obbligo di renderli noti che**

prescinde da specifiche previsioni contrattuali. (...) consente di individuare **obblighi di informazione e di protezione non solo nei confronti della controparte**, ovvero della stazione appaltante, **ma anche di terzi qualificati**. E' pertanto possibile ricavare un **obbligo dell'impresa uscente direttamente nei confronti dei terzi interessati** *sussumendolo nella nota categoria generale degli obblighi di protezione nei confronti di terzi*".

Pertanto, qualora la Stazione Appaltante non fosse in possesso delle informazioni richieste dalla Scrivente, ben potrà **richiederle al fornitore uscente che sarà obbligato a rilasciarle** anche alla luce del fatto che **si tratta "di obblighi per i quali è configurabile anche una specifica sanzione, dato che il loro ingiustificato inadempimento potrebbe integrare gli estremi del grave illecito professionale di cui all'art. 80 comma 5 lettera c) del Codice dei contratti, e comunque essere valutato ai fini di un'esclusione dall'elenco degli imprenditori invitati alla gara"** (cfr. parere n. 2703/2018 del 21.11.2018 del Consiglio di Stato sulle linee Guida ANAC relative alla clausola sociale).

13/10/2025

Risposta: si veda risposta al quesito n.1 lettera c) e n. 3.

16/10/2025

Quesito n. 5

Quesiti: si chiedono i seguenti chiarimenti:

- a) dettagliare maggiormente la modalità di calcolo del costo del lavoro utilizzata per la predisposizione dei documenti di gara. Si chiede quindi di integrare la tabella presente all'art. 5 del capitolato indicando i minimi retributivi, il rateo ferie e considerando le percentuali di contribuzione proprio delle agenzie per il lavoro (30,08% Inps, 4,45% Formatemp, 0,20% Ebitemp);
- b) indicare il nome dell'attuale fornitore del servizio e l'aggio utilizzato;
- c) indicare l'attuale fabbisogno: ore di somministrazione degli ultimi 3 anni, numero di persone somministrate e relative mansioni;
- d) si chiede di poter ricevere una stima delle stesse, che dovranno essere rimborsate a Codesta Spettabile S.A., considerato che sono a carico dell'aggiudicatario tutte le spese contrattuali, gli oneri fiscali quali imposte e tasse relativamente alla stipula del contratto;
- e) nell'eventualità in cui si dovesse rendere necessario l'inserimento di nuove risorse, si chiede conferma che a saranno a carico dell'agenzia aggiudicataria, solo gli obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte generale, restando in capo all'Utilizzatore tutti gli obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte speciale, addestramento e sorveglianza sanitaria, così come anche previsto dal D.Lgs. 81/2008.

15/10/2025

Risposte:

- a) nel capitolato all'art. 5 sono già indicati i dati dei costi previsti dal CCNL Comparto Sanità (contratto dell'Utilizzatore); il calcolo che includa le percentuali di contribuzione proprie



Sede legale
Via Ospedale Civile 24, 35121 Padova Italia
codice fiscale 92111430283 partita IVA 03382700288
urp@arpa.veneto.it PEC: protocollo@pec.arpav.it
www.arpa.veneto.it

pag. 4 di 13

Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori
Via Ospedale Civile 24, 35121 Padova Italia
Tel. +39 049 7393731 -729 e-mail: servizio.acquisti@arpa.veneto.it
PEC: acquisti@pec.arpav.it

delle ApL resta a carico delle suddette Agenzie;

- b) si veda risposta al quesito n. 3;
- c) nel corso dell'attuale triennio di utilizzazione dei servizi di somministrazione, l'Agenzia ha assunto una media di n. 13 lavoratori per anno, per lo più inquadrati nel profilo di Collaboratore Tecnico professionale – Area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- d) si veda l'art. 15 “CONTRATTO – SPESE” dello Schema di Accordo quadro, allegato 9 alla documentazione di gara.
- e) si conferma.

22/10/2025

Quesito n. 6

Quesiti:

a) Si chiede di sapere se è richiesta l'applicazione della clausola sociale, nel qual caso, si chiede di conoscere:

1. il numero dei lavoratori oggi attivi con contratto di somministrazione;
2. l'inquadramento di tali lavoratori, con evidenza dei profili professionali e delle mansioni;
3. La tipologia contrattuale (contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato) di tali lavoratori;
4. La conferma che tale personale sia già formato ed istruito ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 oltre che idoneo alla mansione;
5. L'attuale fornitore.

b) In riferimento al cap. 5 del Capitolato e nello specifico a **missioni all'estero, trasferte e/o servizi fuori sede che i lavoratori somministrati dovranno svolgere per conto di ARPAV**, si chiede gentilmente di specificare:

- paesi esteri di destinazione
- frequenza
- durata

se le trasferte coinvolgono tutto il personale o solo alcuni profili richiesti.

17/10/2025

Risposte:

- a) si veda risposta al quesito n.1 lettera c) e n. 3.
- b) Per quanto concerne le missioni all'estero, le trasferte e/o i servizi fuori sede dei lavoratori somministrati non è possibile a priori specificare nel dettaglio quanto richiesto, ma indicativamente:
 - i paesi di destinazione appartengono all'Unione Europea;
 - sono quantificabili in 2/3 missioni all'anno;
 - la durata della permanenza all'estero è quantificabile in max 3 giorni compreso il tempo

- di viaggio;
- possono coinvolgere tutti i profili e in genere riguardano una quota minima di personale.

22/10/2025

Quesito n. 7

Quesito: In relazione all'Offerta tecnica si chiede di confermare che gli allegati, come ad esempio i cv, non concorreranno al raggiungimento delle 25 pagine massime possibili per la redazione dell'offerta

22/10/2025

Risposta: il paragrafo 16 "Offerta Tecnica" del Disciplinare di gara e il modello di Relazione Tecnica (allegato 8) non prevedono l'allegazione di alcun CV ma solo l'allegazione delle copie conformi delle certificazioni di Responsabilità sociale SA 8000 e di Parità di genere, ove possedute.

28/10/2025

Quesito n. 8

Quesito: si chiede conferma che trattasi di refuso l'importo del contributo ANAC, previsto all'art. 12 del Disciplinare di gara (pari a 660€) e che l'importo corretto richiesto per il pagamento del contributo di gara sia di 165,00 € come da portale pagamenti ANAC.

27/10/2025

Risposta: si conferma. Il primo periodo dell'art. 12 deve intendersi come segue:

"12. PAGAMENTO DEL CONTRIBUTO A FAVORE DELL'ANAC

I concorrenti effettuano il pagamento del contributo previsto dalla legge in favore dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per un importo pari a € ~~660,00~~ 165,00, secondo le modalità di cui alla delibera ANAC n. 598 del 30 dicembre 2024, pubblicata al seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/gestione-contributi-gara>."

28/10/2025

Quesito n. 9

Quesiti:

- a) si chiede di indicare i minimi retributivi, mensili o annuali, utilizzati per il calcolo del costo orario presente al p.to 5 del Capitolato;
- b) relativamente a quanto indicato nel p.to 5 del Capitolato, si chiede conferma che possano essere rifatturati alla tariffa dell'ora ordinaria anche le ferie e i permessi maturati, ma non goduti, e quindi liquidati al termine della missione.

29/10/2025



Sede legale
Via Ospedale Civile 24, 35121 Padova Italia
codice fiscale 92111430283 partita IVA 03382700288
urp@arpa.veneto.it PEC: protocollo@pec.arpav.it
www.arpa.veneto.it

pag. 6 di 13

Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori
Via Ospedale Civile 24, 35121 Padova Italia
Tel. +39 049 7393731 -729 e-mail: servizio.acquisti@arpa.veneto.it
PEC: acquisti@pec.arpav.it

Risposte:

- a) Il riferimento è il CCNL del Personale Comparto Sanità triennio 2019-2021 del 02/11/2022, comprensivo di indennità di vacanza contrattuale; nel corso della presente procedura (27/10/2025) è stato approvato in sede nazionale il nuovo CCNL riferito al triennio 2022-2024, pertanto anche i riferimenti economici dovranno essere necessariamente aggiornati al fine di garantire ai lavoratori somministrati parità di trattamento rispetto ai lavoratori dipendenti dell'Agenzia utilizzatrice.
- b) Al fine di garantire la predetta uniformità di trattamento tra lavoratori somministrati e lavoratori dipendenti dell'utilizzatrice, si chiarisce che nel rapporto di pubblico impiego non è consentita, se non in casi particolari e limitati, la "monetizzazione" delle eventuali ferie e dei permessi maturati e non goduti.

05/11/2025

Quesito n. 10

Quesito: si richiedono i seguenti chiarimenti:

- 1) si chiede conferma che le festività infrasettimanali non lavorate, retribuite ai lavoratori, saranno oggetto di fatturazione alla tariffa ordinaria. Invero, essendo le stesse dovute in forza del CCNL applicabile, della Legge n.260/1949 e s.m.i., e di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2015 art. 33, secondo cui in forza del quale l'utilizzatore è tenuto a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori;
- 2) si chiede conferma, che le ulteriori assenze non previste nel costo del lavoro (permessi, malattia) verranno rimborsate al COSTO in considerazione della previsione di cui all'art. 33, comma 2 D. Lgs. 81/15 in forza del quale l'utilizzatore è tenuto a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori considerato il rapporto triangolare e la responsabilità solidale riferita alla disciplina della somministrazione di lavoro, si chiede, dunque, conferma che le ore di assenza la cui retribuzione è regolarmente prevista dalla contrattazione collettiva e dalla normativa del lavoro, considerato che se presenti nei cedolini paga devono essere regolarmente rendicontate in fattura ai fini di procedere al relativo assoggettamento irap, possano essere saldate al costo senza applicazione del margine di agenzia;
- 3) si chiede conferma che la materia salute e sicurezza è in capo all'utilizzatore (Art. 34 c.3 – 35 c. 4 Dlgs 81/15). L'idoneità fisica allo svolgimento della mansione e i necessari accertamenti sanitari rientrano in una unitaria attribuzione di oneri tutti a carico del medesimo medico competente dell'utilizzatore, riconducibili alla generale "sorveglianza sanitaria" di cui all'art. 41 D.Lgs. 81/08 che comprende:
 - a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
 - b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può

disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.

e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;

e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione."

Ebbene, dal combinato disposto del citato art. 35 comma 4 D.lgs. 81/2015 ss.m.i. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.m.i. non può che desumersi l'onere – di legge, non delegabile – in capo all'azienda utilizzatrice circa l'assolvimento delle visite mediche concernenti l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria.

- 4) si chiede conferma che la Stazione appaltante terrà conto della disciplina normativa di settore secondo cui sussiste in capo all'utilizzatore 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 combinato disposto del citato art. 35 comma 4 D.lgs. 81/2015 ss.m.i. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.m.i. nonché l'obbligo di informare e garantire i lavoratori in punto di sorveglianza medica ed i rischi specifici, 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 atteso che solo a lui compete un effettivo controllo dei lavoratori somministrati e la garanzia dell'osservanza delle disposizioni in materia di tutela della salute e prevenzione degli infortuni. Saranno, dunque, a carico dell'aggiudicatario solo ed esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione sicurezza, parte generale, restando in capo all'Utilizzatore tutti gli obblighi di formazione sicurezza, parte speciale, addestramento e sorveglianza sanitaria, come anche previsto dal D.Lgs. 81/2008, nonché tutte le relative responsabilità.
- 5) Si chiede gentile conferma che l'unica formazione in materia di salute e sicurezza in capo all'Agenzia sia quella generale e che, dunque, la formazione specifica e l'addestramento saranno effettuati da codesta spett.le Amministrazione. Infatti, ai sensi dell'art. 34, comma 3 d. lgs. 81/15, il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ed ai sensi dell'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/15. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti. A ciò si aggiunga che, in considerazione del livello di specificità delle mansioni e della responsabilità in capo all'Utilizzatore su tutti gli obblighi in materia di salute e sicurezza nei confronti dei lavoratori (diretti e) somministrati, i contenuti della formazione specifica e di eventuali addestramenti dovranno essere omogenei per tutti e ciò potrà essere garantito al meglio esclusivamente dal Datore di Lavoro/Utilizzatore dei

lavoratori in somministrazione. Stesse valutazioni anche circa l'addestramento che, ai sensi del combinato disposto degli artt. 35, comma 4 e art. 34, comma 3 del d.lgs 81/2015 e art. 37 co. 5 D.lgs. n. 81/08 «viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro». Infatti, l'addestramento è definito dallo stesso d.lgs 81/08 (art 2, comma 1, lett. cc) il 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^{3/4} pertanto, deve essere eseguito da personale esperto circa i luoghi ove i lavoratori somministrati eseguiranno la propria prestazione. Pertanto si chiede conferma che l'unica formazione in materia salute e sicurezza in capo all'aggiudicatario sia la formazione generale restando in capo a codesta spett.le Amministrazione l'addestramento e la formazione specifica ed ogni altro onere informativo e formativo.

- 6) Nel momento in cui un lavoratore somministrato gode dei giorni di ferie maturati, accade che sulle ore usufruite matura una quota di ratei di retribuzione che non è compresa all'interno dei costi del lavoro indicati. Occorre considerare che i lavoratori somministrati percepiscono una retribuzione oraria e non mensilizzata così come accade per i lavoratori diretti, pertanto occorre sempre garantire per legge una parità di trattamento. Di conseguenza, gestendo economicamente il lavoratore solo sulle ore lavorate, affinché possa maturare e quindi o godere o vedersi liquidare le ore di ferie/permessi spettanti, per compensare la differenza è necessario fatturare la quota di retribuzione maturata durante le ore di ferie godute. Inoltre, trattandosi a tutti gli effetti di costo di lavoro, si specifica che i suddetti ratei non possono essere coperti dal margine di agenzia (anche in virtù del differente campo di applicazione delle imposte, ossia IVA su margine ed IRAP sul costo del lavoro). Alla luce di quanto su esposto si chiede di confermare che i suddetti ratei potranno essere oggetto di fatturazione ad evento al costo (senza applicazione del margine).
- 7) Si chiede in ultimo a quanto ammontano le spese contrattuali;
- 8) Si segnala - come precisato anche dall'ANAC nel recente parere (delibera n. 73 del 17 gennaio 2024) - la penale applicabile nell'ambito dei contratti pubblici è ESCLUSIVAMENTE quella legata al ritardo nell'esecuzione della prestazione secondo quanto espressamente previsto dall'art. 126 del d.lgs. n. 36/2023. Come noto, infatti, il primo comma della norma citata dispone che: "I contratti di appalto prevedono penali per il ritardo nell'esecuzione delle prestazioni contrattuali da parte dell'appaltatore commisurate ai giorni di ritardo e proporzionali rispetto all'importo del contratto o delle prestazioni contrattuali. Le penali dovute per il ritardato adempimento sono calcolate in misura giornaliera compresa tra lo 0,5 per mille e l'1,5 per mille dell'ammontare netto contrattuale, da determinare in relazione all'entità delle conseguenze legate al ritardo, e non possono comunque superare, complessivamente, il 10 per cento di detto ammontare netto contrattuale". L'Autorità – dopo un confronto tra l'art. 126 del Codice dei contratti pubblici e l'art. 1382 c.c. (che disciplina la penale in ambito civilistico estendendone l'applicazione anche all'inadempimento) – ribadisce che nella contrattualistica pubblica ai fini dell'inserimento della clausola penale rileva solo il ritardato adempimento precisando che "se il legislatore avesse inteso estendere la disciplina delle penali anche ad ipotesi non contemplate, avrebbe, quantomeno, contemplato l'ipotesi di inadempimento prevista nel Codice civile." Alla luce di quanto sopra rappresentato si chiede di voler allineare la lex specialis a quanto prescritto dal Codice dei contratti pubblici;

30/10/2025



Sede legale
Via Ospedale Civile 24, 35121 Padova Italia
codice fiscale 92111430283 partita IVA 03382700288
urp@arpa.veneto.it PEC: protocollo@pec.arpav.it
www.arpa.veneto.it

pag. 9 di 13

Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori
Via Ospedale Civile 24, 35121 Padova Italia
Tel. +39 049 7393731 -729 e-mail: servizio.acquisti@arpa.veneto.it
PEC: acquisti@pec.arpav.it

Risposta:

- 1) Si conferma.
- 2) Si richiama quanto previsto all'articolo 5 del Capitolato tecnico, ovvero:
"Nel Costo Orario non è ricompreso, e sarà oggetto di fatturazione specifica, con applicazione della FEE d'Agenzia, ogni tipo di permesso retribuito previsto dal CCNL Comparto Sanità, dal contratto integrativo aziendale e dalla normativa generale, in particolare:
 - le festività infrasettimanali e quelle coincidenti con la domenica, ricomprese nel periodo di lavoro in somministrazione, che saranno retribuite al lavoratore somministrato e fatturate ad ARPAV al costo dell'ora ordinaria;
 - le ore di permesso retribuito (ad esempio maternità e congedi parentali, permessi per concorsi/esami, permessi elettorali, permessi per matrimonio o lutto...) ove cadenti nel periodo di somministrazione, fatturate ad ARPAV al costo dell'ora ordinaria;
 - le ferie/permessi goduti durante il periodo lavorativo ed eventuali periodi di malattia."
- 3) Si conferma.
- 4) Si conferma.
- 5) Si conferma.
- 6) Si precisa che la fee offerta si applicherà anche ai ratei ferie/permessi maturati e goduti.
- 7) Si veda la risposta al quesito 5 lettera d).
- 8) La disciplina dell'art. 126 del D.lgs. n. 36/2023 si applica ai "contratti di appalto". L'accordo quadro, utilizzato per la presente procedura, non è un vero e proprio contratto di appalto che crea un obbligo immediato di esecuzione, ma è il "regolamento" per le acquisizioni future che potrebbero anche non realizzarsi o realizzarsi in minima parte. Quindi non sarebbe stato corretto né opportuno percentualizzare la penale per il ritardo giornaliero, anche nella sua declinazione minima dello 0,5 per mille (pari a € 1.505,20/giorno), al valore dell'accordo quadro di € 3.010.400,00 essendo quest'ultimo una mera stima, di carattere presuntivo in alcun modo impegnativo e vincolante per ARPAV in ordine alla sottoscrizione di futuri contratti attuativi dipendenti dal proprio fabbisogno di personale e dalle previsioni di bilancio.

05/11/2025

Quesito n. 11

Quesito: formuliamo le seguenti richieste di chiarimenti:

- 1) Art. 9.1 lettera j) CAPITOLATO

Con riferimento agli obblighi dell'affidatario si segnala che i lavoratori somministrati, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore che non potrà essere sollevato dalle relative responsabilità; lo stesso si obbliga a comunicare all'Agenzia i trattamenti normativi e retributivi in favore dei somministrati, si chiede pertanto conferma che troverà in ogni caso applicazione il principio di responsabilità solidale del fornitore e del committente di cui all'art. 35 c.2 Dlgs 81/15; Si precisa altresì che l'utilizzatore dovrà osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti" (art. 35 comma 4 del D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii), garantendo, ai sensi di legge, "condizioni di base di lavoro e d'occupa-

zione” (art.2 comma a-ter, D.lgs. 276/2003 ss.mm.ii; art.35 comma 1 D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii) equipollenti tra i propri lavoratori diretti e i lavoratori somministrati adibiti alla medesime mansioni, avrà altresì cura di assolvere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento del personale somministrato; Si chiede conferma dell'applicazione della normativa di settore;

2) Art.10 CAPITOLATO

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 delle ore lavorate entro il secondo giorno del mese successivo a quello di riferimento;

3) Art.12.1.3 CAPITOLATO

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;

4) Art.14 CAPITOLATO

Si segnala - come precisato anche dall'ANAC nel parere (delibera n. 73 del 17 gennaio 2024) - la penale applicabile nell'ambito dei contratti pubblici è ESCLUSIVAMENTE quella legata al ritardo nell'esecuzione della prestazione secondo quanto espressamente previsto dall'art. 126 del d.lgs. n. 36/2023”. L'Autorità – dopo un confronto tra l'art. 126 del Codice dei contratti pubblici e l'art. 1382 c.c. (che disciplina la penale in ambito civilistico estendendone l'applicazione anche all'inadempimento) – ribadisce che nella contrattualistica pubblica ai fini dell'inserimento della clausola penale rileva solo il ritardato adempimento precisando che “se il legislatore avesse inteso estendere la disciplina delle penali anche ad ipotesi non contemplate, avrebbe, quantomeno, contemplato l'ipotesi di inadempimento prevista nel Codice civile.” Alla luce di quanto sopra rappresentato si chiede di voler allineare la lex specialis a quanto prescritto dal Codice dei contratti pubblici.

30/10/2025

Risposta:

- 1) Si conferma.
- 2) Si conferma quanto disciplinato all'art. 10 del Capitolato tecnico.
- 3) Si conferma che le Agenzie per il Lavoro e l'ente Utilizzatore saranno ciascuno Titolare autonomo del trattamento ognuno per il proprio ambito di competenza, con la precisazione che l'affidatario sarà inoltre nominato Responsabile esterno del trattamento con riferimento



Sede legale
Via Ospedale Civile 24, 35121 Padova Italia
codice fiscale 92111430283 partita IVA 03382700288
urp@arpa.veneto.it PEC: protocollo@pec.arpav.it
www.arpa.veneto.it

pag. 11 di 13

Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori
Via Ospedale Civile 24, 35121 Padova Italia
Tel. +39 049 7393731 -729 e-mail: servizio.acquisti@arpa.veneto.it
PEC: acquisti@pec.arpav.it

ai dati di competenza di ARPAV.

4) Si veda la risposta al quesito 10 punto 8.

05/11/2025

Quesito n. 12

Quesito: si richiedono i seguenti chiarimenti:

1. Si chiede conferma che nel numero massimo di 25 pagine richiesto per la Relazione tecnica non siano compresi copertina ed indice;

2. si chiede conferma che il rateo su ferie e permessi annui retribuiti goduti, ovvero la quota dei ratei di retribuzione maturati su ferie e permessi nel momento in cui questi sono goduti dal lavoratore potranno essere fatturati a costo. Tali voci infatti fanno riferimento a eventi prevedibili, ma non programmabili e non sono quindi inclusi negli importi relativi ai costi del lavoro orari;

3. si chiede di aggiornare le schede tecniche di calcolo del costo aggiungendo tra i contributi il nuovo Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro (FSBS) introdotto a decorrere dal 01 marzo 2025, dal rinnovo del ccnl delle Agenzie per il Lavoro.

30/10/2025

Risposta:

1. La Relazione tecnica deve essere resa secondo il modello Allegato 8 alla documentazione di gara "SCHEMA DI RELAZIONE TECNICA", eventuali copertina e indice sono ricomprese nel numero di 25 pagine previste dal Disciplinare di gara. Si veda anche risposta al quesito 1 lettera a).
2. Si veda risposta al quesito n. 10 punto 6).
3. In fase di attuazione del contratto saranno riconosciuti all'ApL i nuovi costi derivanti dal rinnovo del CCNL delle Agenzie per il Lavoro.

05/11/2025

Quesito n. 13

Quesito: si richiedono i seguenti chiarimenti:

- a) capitolato art. 6.4. Si chiede di precisare che, a fronte della sostituzione di una risorsa per mancato gradimento, la risoluzione del contratto di lavoro dovrà comunque aver luogo solo per mancato superamento del periodo di prova o a seguito di un procedimento disciplinare con licenziamento per giusta causa.
- b) capitolato art.12. Si chiede di precisare che ai fini del servizio di somministrazione entrambe le parti ricopriranno il ruolo di titolari autonomi del trattamento.



Sede legale
Via Ospedale Civile 24, 35121 Padova Italia
codice fiscale 92111430283 partita IVA 03382700288
urp@arpa.veneto.it PEC: protocollo@pec.arpav.it
www.arpa.veneto.it

pag. 12 di 13

Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori
Via Ospedale Civile 24, 35121 Padova Italia
Tel. +39 049 7393731 -729 e-mail: servizio.acquisti@arpa.veneto.it
PEC: acquisti@pec.arpav.it

- c) capitolato art. 14, accordo quadro art. 9. Si chiede di precisare che la comminazione delle penali, preceduta da regolare contraddittorio tra le parti, avverrà mediante apposita nota di debito e non attraverso la compensazione dei corrispettivi dovuti all'agenzia e che, al di fuori dei casi di dolo o colpa grave, le pretese risarcitorie non potranno riguardare danni indiretti o perdite di profitto e comunque non dovranno eccedere (singolarmente o congiuntamente considerate) il 20% del valore del corrispettivo previsto a favore dell'agenzia.
- d) accordo quadro art. 16: si chiede di confermare che il foro potrà essere variato con quello di Roma o Milano
- e) Si chiede conferma, a maggiore specifica del riscontro al quesito 1 b), che la fee offerta sarà applicata al reale costo del lavoro sostenuto per i lavoratori in somministrazione comprensivi dei ratei ferie/ex festività non goduti, TFR e contribuzione INPS, Formatemp ed Ebitemp.

30/10/2025

Risposta:

- a) Con riferimento all'art. 6.4 del Capitolato tecnico si ritiene di confermare che la sostituzione del lavoratore somministrato, la cui prestazione non risultasse più conforme a quanto richiesto, avvenga in caso di mancato superamento del periodo di prova o di licenziamento per giusta causa a seguito di procedimento disciplinare.
- b) Si veda risposta al quesito n. 11 punto 3).
- c) La comminazione delle penali, avverrà mediante escussione, per la quota corrispondente, della garanzia definitiva. ARPAV si riserva di richiedere il maggior danno, sulla base di quanto disposto all'articolo 1382 c.c. Le penali non potranno cumulativamente e complessivamente eccedere il 10% (il riferimento al 20% riportato dal richiedente non trova corrispondenza negli atti di gara) dell'importo stimato dell'Accordo Quadro.
- d) Non si conferma.
- e) Si veda risposta al quesito n. 10 punto 6).

05/11/2025

Il Responsabile del Procedimento per la fase di
affidamento
Dirigente dell'U.O. Acquisti di Beni, Servizi e Lavori
dott.ssa Paola De Lazzer



Sede legale
Via Ospedale Civile 24, 35121 Padova Italia
codice fiscale 92111430283 partita IVA 03382700288
urp@arpa.veneto.it PEC: protocollo@pec.arpav.it
www.arpa.veneto.it

pag. 13 di 13

Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori
Via Ospedale Civile 24, 35121 Padova Italia
Tel. +39 049 7393731 -729 e-mail: servizio.acquisti@arpa.veneto.it
PEC: acquisti@pec.arpav.it