

Risposte alle richieste di chiarimenti pervenute, aggiornate al 08/04/2026

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.*

RISPOSTA: Si conferma

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;*

RISPOSTA: Si conferma.

3) *Egredi, 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. Si chiede conferma che la Stazione appaltante terra' 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 e' 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. 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 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:

RISPOSTA: Come previsto dalle disposizioni contenute negli articoli 5 e 6 del Capitolato speciale di appalto, nonché dall'art. 35, comma 4, primo capoverso, del D. Lgs. n. 81/2015 e dall'art. 40 del CCNL Agenzie di Somministrazione di lavoro, il Somministratore (Agenzia del lavoro) ha l'obbligo, "tra l'altro", di:

- informare i lavoratori in somministrazione sui rischi generali per la sicurezza e la salute connessi all'attività produttiva in generale;
- informare i lavoratori, attraverso il contratto di lavoro o la lettera di incarico, sui nominativi dei responsabili di riferimento e sulle procedure da seguire, ai sensi di quanto specificamente previsto dall' art. 40, comma 3, del CCNL Agenzie di Somministrazione di lavoro;
- formare ed addestrare i lavoratori in somministrazione all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Nel capitolato speciale di appalto, all'art. 6 - rubricato "Procedura di stipula dei contratti specifici" - è ben specificato che *"Il personale somministrato verrà sottoposto alla sorveglianza sanitaria per l'espressione del giudizio di idoneità alla mansione specifica dal medico competente dell'ente (ovvero l'Agenzia Campania Turismo), applicando i protocolli aziendali. Tutti gli accertamenti sanitari, così come l'applicazione della sorveglianza sanitaria periodica, sono a carico del committente (ovvero l'Agenzia Campania Turismo)"*.

4) *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 su 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)*

RISPOSTA: Si conferma l'interpretazione fornita dall'operatore economico, i suddetti ratei potranno essere oggetto di fatturazione ad evento al costo (senza applicazione del margine).

5) *Si chiede in ultimo a quanto ammontano le spese contrattuali;*

RISPOSTA: Il contratto sarà stipulato in forma di scrittura privata, pertanto, le spese di registrazione sono dovute solo se necessarie in caso contenzioso, per le altre spese si rimanda alle tariffe inerenti all'imposta di bollo di cui Tabella A annessa all'allegato I.4 al D. Lgs. 36/2023.

6) *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 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.*

RISPOSTA: Non si rinviene alcuna discrasia tra le previsioni del citato parere ANAC e le disposizioni della *lex specialis* di gara .

Invero, l'art. 10 del capitolato speciale deve essere interpretato secondo quanto previsto dall'art. 8 dello schema di accordo quadro, a mente del quale:

“- per ogni giorno di ritardo rispetto al termine contrattualmente previsto per l'avvio o la sostituzione di lavoratori, si applica una penale giornaliera pari all'1 per mille dell'ammontare netto dell'ordine di somministrazione cui si riferisce il ritardo;

- per ogni giorno di ritardo nella risposta alla richiesta di fornitura, si applica una penale giornaliera pari all'1 per mille dell'ammontare netto dell'ordine di somministrazione cui si riferisce il ritardo;

- per ogni caso di mancata applicazione delle norme in materia d'inquadramento giuridico, retributivo, contributivo, assistenziale, previdenziale, assicurativa e antinfortunistica nei confronti dei prestatori di lavoro temporaneo, si applica una penale giornaliera pari all'1 per mille dell'ammontare netto dell'ordine di somministrazione cui si riferisce il ritardo;

- nel caso in cui, alla fine di ciascun anno solare, venga rilevata una percentuale di errori nella emissione delle fatture superiore al 40%, quantificabile con il numero di storni/rifiuti effettuati, verrà applicata una penale giornaliera pari all'1 per mille dell'ammontare netto dell'ordine di somministrazione cui si riferisce il ritardo;

- per ogni caso di ingiustificata interruzione e/o sospensione delle attività previste, la non conformità del personale utilizzato rispetto alle prescrizioni del capitolato speciale ed alle indicazioni offerte dall'aggiudicatario e/o, comunque, la non corretta esecuzione delle forniture e/o prestazioni affidate, sia in termini di durata che in termini qualitativi e/o quantitativi, in relazione alle quali, oltre alla decurtazione del corrispondente importo determinato a titolo di corrispettivo, la penale sarà applicata per intero, e per ogni giorno o anche solo frazione di giorno di ritardo, rispetto al puntuale adempimento delle obbligazioni contrattuali”.

Le penali, pertanto, sono calcolate con esclusivo riferimento al ritardo nel puntuale adempimento delle prestazioni contrattualmente assunte.

Il primo capoverso dell'art. 10 del capitolato speciale di appalto, pertanto, conformemente a quanto già previsto dallo schema di accordo quadro, è così modificato:

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

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

7) Spett.le Ente, vi chiediamo di allegare i seguenti format richiesti da disciplinare non presenti a portale:- Dichiarazione attestante il possesso dei requisiti di idoneità professionale (Allegato 3);- Dichiarazione attestante il possesso dei requisiti di capacità economico-finanziaria (Allegato 4);- Dichiarazione attestante il possesso dei requisiti di capacità tecnico-professionale (Allegato 5); segnaliamo che la Dichiarazione accettazione Protocollo Legalità (Allegato 6) e l' Informativa privacy (Allegato 7) richiesti da disciplinare sono invece nominati sugli allegati come rispettivamente Protocollo Legalità (Allegato 3) e l' Informativa privacy (Allegato 4).

RISPOSTA: Si provvede ad allegare i modelli citati dall'art. 16 del disciplinare di gara con la corretta numerazione. Si confermano, pertanto, le previsioni del medesimo art. 16 del disciplinare di gara.

8) Fatturazione e rimborso assenze l'Art. 4 del Capitolato Speciale stabilisce che le assenze legittime previste ai sensi di Legge e disciplinate dal CCNL (ferie, malattia, infortunio, permessi elettorali, ecc.) e le festività infrasettimanali devono essere rappresentate in fattura separatamente, senza applicazione della percentuale di rivalsa d'agenzia. Anche l'Art. 9 del Capitolato ribadisce la necessità di fatturare separatamente i costi per festività infrasettimanali e assenze legittime. Quesito: Si chiede di confermare espressamente che sarà possibile richiedere il rimborso per tutte le tipologie di assenza legittima applicando il costo dell'ora ordinaria.

RISPOSTA: Si conferma che sarà riconosciuto il rimborso per tutte le assenze legittime, che dovranno essere rappresentate in fattura separatamente, senza applicazione della percentuale di rivalsa d'agenzia; le stesse saranno rimborsate come da CCNL del servizio somministrazione lavoro vigente.

9) L'Art. 10 del Disciplinare di gara elenca il numero dei lavoratori attualmente attivi con contratto di somministrazione, specificando l'inquadramento contrattuale, il monte ore e la sede operativa. Tuttavia, per valutare compiutamente l'impatto della clausola sociale prevista all'Art. 13 del Capitolato, mancano alcuni dati essenziali. Quesito: Si chiede di voler specificare l'anzianità storica dei lavoratori impiegati e se, tra le tipologie di contratti di assunzione in somministrazione attualmente in essere, vi siano anche lavoratori stabilizzati (assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro). Si chiede altresì di voler indicare le percentuali storiche relative alle assenze del personale, possibilmente suddivise per le seguenti macrocategorie: *Permessi a carico ente (elettorali, familiari, studio, visite mediche) Permessi a carico istituto (legge 104, legge 51, donazioni sangue, ecc.) Carenza malattia e infortunio (primi tre giorni) Integrazione malattia/infortunio (giorni successivi ai primi tre) Ferie godute Festività infrasettimanali.*

RISPOSTA: Per quanto concerne l'anzianità di servizio, i contratti di somministrazione in essere sono a tempo determinato e sono stati interrotti una o più volte. In linea generale, il primo utilizzo delle risorse attualmente somministrate è così riasumibile:

- n. 12 istruttori dal 2020;
- n. 1 istruttori dal 2021;
- n. 3 istruttori dal 2022;
- n. 2 istruttori dal 2023;
- n. 5 istruttori dal 2024;
- n. 4 istruttori dal 2025;
- n. 4 istruttori dal 2026

Ad oggi, non risultano lavoratori stabilizzati (assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro).

Per quanto concerne la percentuale di assenteismo, si specifica che nell'ultimo anno non risultano assenze non giustificate.

Il seguente prospetto contiene una indicazione di massima delle informazioni richieste con riferimento a permessi, malattie, ferie, etc., per l'anno 2025, in termini di gg/uomo:

Permessi ente	MALATTIA (Malattia_fino_3gg)	MALATTIA (Malattia_oltre_3gg)	Ferie	Congedo matrimoniale	Congedo parentale
Circa 4	Circa 90	Circa 35	Circa 200	Circa 15	Circa 15

10) Il modello "Allegato 9 Dichiarazione offerta economica" richiede di indicare la "Percentuale di ribasso offerta", in coerenza con l'Art. 18 del Disciplinare che prescrive l'inserimento del ribasso percentuale (massimo due decimali) sulla fee di agenzia posta a base d'asta. Tuttavia, nella fase di caricamento telematico dell'offerta sulla Piattaforma di Approvvigionamento Digitale, la schermata di "Offerta economica" obbliga l'inserimento di un valore nel campo denominato "punteggio economico" (indicando: massimo 2 decimali, da 0,00 fino a 100,00). Poiché l'attribuzione del punteggio economico è una prerogativa della Commissione Giudicatrice mediante l'apposita formula indicata nel disciplinare, tale dicitura sul portale risulta fuorviante. Quesito: Si chiede di voler chiarire come deve essere effettuata la compilazione del portale relativo all'offerta economica alla voce "punteggio economico". Si prega di specificare, possibilmente con un esempio pratico, se in tale

campo debba essere materialmente digitata la percentuale di ribasso offerta indicata nell'Allegato 9, oppure quale altro valore sia atteso dal sistema informatico.

RISPOSTA: Si conferma che il ribasso di gara, considerato ai fini dell'attribuzione del punteggio all'offerta economica, deve essere formulato con riferimento alla sola percentuale di rivalsa (Fee d'Agenzia), come indicato nell'articolo 4.2 nel disciplinare di gara e nell'allegato 9. Il campo "punteggio economico" è generato automaticamente dalla piattaforma in fase di caricamento dell'offerta e nello stesso può essere indicato il medesimo ribasso indicato nell'allegato 9. Tuttavia, si ribadisce che unicamente della indicazione contenuta nell'allegato 9, regolarmente sottoscritto con firma digitale, si terrà conto per l'attribuzione del punteggio economico.

11) *Con riferimento alle previsioni del capitolato in tema di formazione in materia di salute e sicurezza, si chiede di confermare che, conformemente a quanto prescritto dall'art. 34, comma 3 del d.lgs. 81/2015 (computo nell'organico dell'utilizzatore del lavoratore somministrato ai fini dell'applicazione delle normative di legge o contratto collettivo relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro), la formazione specifica in materia di salute e sicurezza sia onere in capo all'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 delle mansioni svolte e, di conseguenza, di garantire il rispetto della compliance in materia formativa, anche assicurando che le risorse somministrate ricevano la medesima formazione, coerente con la specificità della mansione svolta, ricevuta dai dipendenti diretti. Si chiede di poter comunque conoscere il livello di rischio delle mansioni da somministrare e, con riferimento ai lavoratori in clausola sociale, se essi siano già stati destinatari della formazione specifica, quale sia il livello di rischio della formazione, quale sia il termine di scadenza degli attestati sulla formazione specifica dei singoli lavoratori che, come noto, devono essere periodicamente rinnovati. Si chiede inoltre di confermare che 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.*

RISPOSTA: Per tutte le figure richieste si individua il seguente profilo di rischio: Rischio videoterminale (>20 ore /settimana), posture incongrue. Si rimanda, per il resto, alla risposta fornita al quesito n. 3).

12) *In relazione alla previsione del capitolato secondo cui il Committente potrà richiedere in qualsiasi momento all'Agenzia dal lavoro l'esibizione del Libro matricola o documentazione analoga, delle buste paga e di ogni altra documentazione idonea, si chiede conferma 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.*

RISPOSTA: Si conferma

13) *In relazione alle previsioni in tema di sostituzioni si precisa che la sostituzione del lavoratore sarà possibile nel corso del periodo di prova ovvero per giusta causa di recesso: l'eventuale richiesta di sostituzione del personale per altre cause non potrà comportare l'automatica risoluzione del contratto di lavoro e non solleva l'Amministrazione Aggiudicatrice dall'obbligo di rimborsare al contraente aggiudicatario quanto sostenuto per il singolo contratto di prestazione di lavoro in essere e fino alla naturale scadenza, in quanto dovute per legge e per contratto collettivo applicato (art. 33 d.lgs. 81/2015 e art. 45 CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro). Si chiede conferma dell'applicazione della richiamata disciplina.*

RISPOSTA: Si conferma, nei limiti della durata del rapporto contrattuale con la risorsa somministrata di cui si chiede la sostituzione.

14) *Con riferimento alla previsione del capitolato secondo cui l'attività del lavoratore presso il Committente è soggetta alle disposizioni in materia di incompatibilità ed inconfiribilità nel pubblico impiego di cui al D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, si precisa che sarà possibile l'acquisizione della sola autocertificazione. Si chiede di confermare che tali dichiarazioni saranno comunque riscontrate dalla Stazione Appaltante che si riserva il diritto di valutare la gravità o meno di eventuali reati, sanzioni amministrative e/o procedimenti penali e/o amministrativi rilevati in capo al dichiarante. Si chiede inoltre di confermare che gli unici carichi penali che dovranno essere richiesti sono quelli riconducibili ai requisiti di accesso agli impieghi civili delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, ovvero si chiede di indicare la specifica base giuridica che legittimi le richieste.*

RISPOSTA: Si conferma

15) *In relazione alla previsione di cui all'art. 14 del capitolato secondo cui l'operatore economico è, altresì, pienamente responsabile degli eventuali danni arrecati, per fatto proprio o per fatto dei propri dipendenti, all'ente utilizzatore e/o ai suoi dipendenti e/o a terzi nell'espletamento delle prestazioni in somministrazione. A tale riguardo, l'aggiudicatario dovrà essere provvisto, prima della stipula del contratto, di una polizza assicurativa RCT, con validità non inferiore alla durata contrattuale e con un massimale unico non inferiore a 1.000.000,00 (unmilione/00) per sinistro, senza franchigia, si chiede conferma che le previsioni in oggetto vengano riferite solo ed esclusivamente ad eventuali danni direttamente imputabili ai dipendenti diretti dell'aggiudicatario e non anche a quelli causati dai lavori somministrati. Si precisa infatti che, ai sensi dell'art. 35, comma 7 d. Lgs. 81/2015 L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni e che il lavoratore somministrato agisce sotto il diretto controllo dell'azienda utilizzatrice, pertanto alcun danno potrà essere addebitato al contraente aggiudicatario che non potrà essere ritenuto responsabile per i danni cagionati dal personale somministrato neppure in maniera indiretta. Si chiede di confermare che troveranno applicazione le coperture assicurative già in essere anche in considerazione del fatto che le pubbliche amministrazioni non possono procedere con una distribuzione differente degli oneri risarcitori (ex art. 35, comma 7 D. Lgs. 81/2015) e, conseguentemente non possono richiedere alle APL la stipula di polizze assicurative con coperture diverse e/o più ampie, rispetto a quelle già in loro possesso (cfr. Circolare*

del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007). Si chiede infine di confermare che ai fini della comprova della sussistenza della copertura assicurativa verrà considerato valido anche il certificato di assicurazione che costante giurisprudenza ha confermato essere sufficiente a comprovare l'esistenza della polizza assicurativa (Civ., Sez. I, 20 marzo 1990, n. 2322, Cass. Civ., Sez. III, 08 maggio 2006, n. 10504, Corte d'appello Catania sez. II, 25 maggio 2022, n. 1109).

RISPOSTA: Si conferma, ribadendo che l'utilizzatore, ovvero l'Agenzia Campania Turismo, risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore somministrato nello svolgimento delle sue mansioni; per contro, l'aggiudicatario è responsabile per i danni diretti cagionati dai propri dipendenti nell'espletamento delle attività oggetto dell'accordo quadro. Si conferma, per il resto, l'interpretazione fornita dall'operatore economico nella richiesta di chiarimenti in questione.

16) *Con riferimento alla relazione tecnica, si chiede se sia ammessa la possibilità di allegare i curriculum vitae e i percorsi formativi, e se tali documenti, unitamente all'indice e alla copertina, siano esclusi dal computo del numero massimo di pagine previsto per la relazione tecnica.*

RISPOSTA: E' possibile allegare i c.v. che non saranno conteggiati nel numero delle pagine della relazione tecnica, con l'obbligo, tuttavia, di riassumere i profili del gruppo di lavoro, i titoli e le esperienze peculiari nella medesima relazione; non saranno computati nel numero delle pagine totali della relazione tecnica neppure l'indice e la copertina;

17) *Si chiede di indicare il tasso di assenteismo registrato.*

RISPOSTA: Si rimanda alla risposta fornita al quesito n. 9).

18) *Si chiede di poter conoscere qual'è l'agenzia che attualmente somministra le risorse, nonché il margine percentuale applicato.*

RISPOSTA: Con decreto n. 681 del giorno 18 dicembre 2025 è stato disposto, tra l'altro, "*di aggiudicare la procedura di gara per la stipula dell'accordo quadro con un unico operatore economico per l'affidamento del servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato per le esigenze dell'Agenzia Campania Turismo alla TEMPOR S.p.A. - Agenzia per il lavoro, partita I.V.A. 12015820157, codice fiscale 00685980146, con sede legale in Milano, al Viale Regina Margherita n. 5, per un valore complessivo dell'accordo quadro pari ad euro 721.905,69, di cui euro 2.015,69 a titolo di corrispettivo per la percentuale di rivalsa offerta dall'operatore economico, comprensivi di euro 1.817,33 per costi della manodopera ed euro 125,75 a titolo di costi della sicurezza aziendali, ed euro 719.890,00 pari all'importo relativo al monte retributivo/contributivo da corrispondere alle risorse che opereranno in somministrazione presso l'Agenzia, di ogni altro trattamento salariale accessorio eventualmente dovuto*". La base d'asta era stata fissata in euro 28.795,60.

19) *Si chiede di confermare la durata effettiva dell'Accordo Quadro. Il Disciplinare riporta indicazioni non univoche: l'art. 4 alla sezione "Durata" indica 24 mesi, mentre la Premessa e un ulteriore riferimento nello stesso art. 4 indicano 12 mesi in relazione al valore stimato di 749.700,00. Si chiede pertanto conferma della durata contrattuale e se il valore massimo stimato si riferisca all'intera durata o al solo primo anno.*

RISPOSTA: La durata massima stimata dell'accordo quadro (escluse le eventuali opzioni) è di 24 mesi, decorrenti dalla data della sua sottoscrizione o dall'esecuzione anticipata del contratto, se disposta. L'importo complessivo di euro 749.700,00, al netto di I.V.A. rappresenta l'importo massimo stimato dell'Accordo Quadro per l'intera durata di 24 mesi.

20) *Si chiede di mettere a disposizione le tabelle retributive per i livelli contrattuali indicati nell'oggetto della gara, al fine di consentire una corretta quantificazione del ribasso da applicare e del valore complessivo dell'appalto.*

RISPOSTA: Il trattamento retributivo è quello previsto, per i vari profili professionali indicati nella lex specialis di gara, dal CCNL vigente del personale del comparto Funzioni Locali ed è comprensivo di stipendio base annuo, indennità integrativa, differenziale stipendiale, indennità di vacanza, indennità di amministrazione, elementi accessori, tredicesima mensilità, t.f.r., contributi previdenziali, assicurazione sociale per l'impiego, premio INAIL, versamento 4% fondo per la formazione, quota ente bilaterale per il lavoro temporaneo. Si rimanda, pertanto, alla consultazione delle tabelle retributive del predetto CCNL.

21) *In merito al numero massimo di 25 facciate richiesto per la Relazione tecnica, si chiede conferma che nel predetto numero non siano comprese la copertina e l'indice della relazione tecnica.*

RISPOSTA: Si conferma

22) *In merito all'indicazione dei Costi di Sicurezza e Manodopera (Art. 108, c. 9, D.Lgs. 36/2023). Si richiama l'art. 108, comma 9 del D.Lgs. 36/2023 il quale stabilisce che l'indicazione dei costi della manodopera e degli oneri aziendali per la sicurezza non è dovuta in caso di "servizi di natura intellettuale". Il servizio di somministrazione di lavoro interinale si configura come una prestazione di natura intellettuale. Tale inquadramento è confermato da consolidata giurisprudenza (cfr. Consiglio di Stato, Sez. V, 10.11.2021 n. 7498), in quanto i lavoratori somministrati operano sotto le direttive, la direzione e il controllo esclusivo dell'impresa utilizzatrice, la quale è l'unica responsabile per i risultati conseguiti (configurandosi uno schema di obbligazione di mezzi per l'Agenzia). Si ritiene, pertanto, che al servizio in oggetto si applichi l'art. 108, comma 9 del D.Lgs. 36/2023. Si chiede quindi conferma che l'operatore economico non sia tenuto a indicare i propri costi della manodopera relativi al personale proprio dell'Agenzia per il lavoro e la stima dei costi aziendali relativi alla salute ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro.*

RISPOSTA: I costi della manodopera stimati da codesta S.A. nel disciplinare di gara sono riferiti al personale dipendente dell'Agenzia di somministrazione addetto al servizio, con particolare riferimento alla selezione del personale, alla gestione e monitoraggio dei contratti di

somministrazione, alla gestione dei turni, etc. Detti impiegati dell'Agenzia di somministrazione lavoro svolgono mansioni esecutive e non di natura intellettuale e, quindi, è corretta e legittima la richiesta di espressa indicazione del costo della manodopera. In ogni caso, i costi della manodopera sono ribassabili per dimostrate ragioni attinenti ad una più efficiente organizzazione aziendale o a condizioni fiscali o contributive di maggior favore che non comportano penalizzazioni per la manodopera. Resta ferma la possibilità per l'operatore economico di dimostrare che il ribasso complessivo dell'importo deriva da una più efficiente organizzazione aziendale. In tal caso, ai sensi del comma 2 dell'art. 110 ed in conformità alle disposizioni dell'Allegato I.01, verrà effettuata una richiesta per iscritto all'O.E. chiedendo spiegazioni sui prezzi o sui costi proposti.

23) *Relativamente alla ritenuta dello 0,5 applicata evidenziamo quanto segue. Sebbene il codice degli appalti abbia introdotto il diritto di cui intendete avvalervi, il comma recita testualmente " In ogni caso sull'importo netto progressivo delle prestazioni è operata una ritenuta dello 0,50 per cento; le ritenute possono essere svincolate soltanto in sede di liquidazione finale, dopo l'approvazione da parte della stazione appaltante del certificato di collaudo o di verifica di conformità, previo rilascio del documento unico di regolarità contributiva" , questo non trova applicazione nell'istituto che ci interessa, ovvero la somministrazione lavoro, in quanto dettato con precipuo riferimento alla figura dell'appalto. La ratio dell'intervento normativo va ricercata, e quindi collegata, nella verifica di conformità e nel certificato di collaudo all'esito del quale la Stazione Appaltante procederà con la liquidazione finale. di tutta evidenza che nell'istituto della somministrazione non essendoci né il collaudo né tantomeno la verifica di conformità, ed essendo la liquidazione delle somme effettuata sul calcolo delle ore espletate dal lavoratore, il diritto esercitato non può trovare applicazione. In ragione di quanto emarginato, Vi chiediamo cortesemente di non dar seguito a quanto applicato e di liquidare le fatture secondo le modalità ordinarie.*

RISPOSTA: La previsione di cui all'ultimo capoverso dell'articolo 9 del capitolato speciale costituisce un mero refuso e, pertanto, deve ritenersi come non apposta, tanto che nello schema di contratto non vi è una previsione analoga. Il pagamento della fattura mensile, emessa a seguito dell'invio da parte dell'Agenzia della scheda attestante la regolare esecuzione della risorsa in somministrazione, sarà effettuato per intero e la fattura sarà liquidata secondo le modalità ordinarie.

24) *In merito alla polizza assicurativa da presentare/richiesta in caso di aggiudicazione, si precisa che ai sensi dell'art. 35, comma 7 D.Lgs. 81/2015 L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni e che, in considerazione del fatto che il lavoratore somministrato agisce sotto il diretto controllo dell'azienda utilizzatrice, alcun danno potrà essere addebitato al contraente aggiudicatario. Perciò, l'eventuale aggiudicatario non potrà essere ritenuto responsabile per i danni cagionati dal personale somministrato neppure in maniera indiretta. In capo alle agenzie sussiste, invece, la sola responsabilità per i danni diretti cagionati dai propri dipendenti diretti nell'espletamento delle attività oggetto dell'appalto. Si evidenzia inoltre che le pubbliche amministrazioni non possono procedere con una distribuzione differente dei suddetti oneri risarcitori e, conseguentemente non possono richiedere alle APL la stipula di polizze assicurative con coperture diverse e/o più ampie, rispetto a quelle già in loro possesso (cfr. Circolare*

del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007). Si chiede quindi conferma che troverà applicazione la disciplina normativa sopra richiamata e che, pertanto, sarà accettata la polizza assicurativa già esistente senza alcuna ulteriore o più ampia copertura. Conseguentemente si chiede di procedere con una rettifica degli atti di gara.

RISPOSTA: Come puntualmente indicato dall'art. 10, quarto capoverso, dello schema di accordo quadro, conformemente a quanto, peraltro, affermato nella su riportata richiesta, l'aggiudicatario è responsabile per i danni diretti cagionati dai propri dipendenti nell'espletamento delle attività oggetto dell'appalto. Si confermano, pertanto, le disposizioni della *lex specialis* di gara nei termini sopra indicati.

Il RUP