

PROCEDURA PER L' AFFIDAMENTO DI UN ACCORDO QUADRO CON UN UNICO OPERATORE AD OGGETTO SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER LE ESIGENZE DI ARPA PIEMONTE

Quesiti pervenuti in data 08/09/2025

QUESITO 5.1. Si chiede, gentilmente, di condividere la ricostruzione del costo del lavoro orario per ogni singola figura;

RISPOSTA AL QUESITO 5.1

Il costo del lavoro, per i profili professionali richiedibili ai sensi della normativa vigente, è riportato nella tabella sottostante:

Ex Cat. Econ.	COSTO ORARIO DEL LAVORO													
	CCNL 2/11/2022, Triennio Economico 2019 - 2021 - COMPARTO Sanità													
	AREA	Tabellare	V.C.Ind. Cong.	IVC+Ant. Rinn+IVC 25	I. Funz. Base	TOT. RETRIBUZION E MENSILE LORDA	oneri INPS ex INPDAP (23,8%) su lordo mensile	oneri TFR/INADEL (2,88%) lordo mensile	oneri IRAP (8,50%) lordo mensile	oneri INAIL (1%) lordo mensile	totale retrib.lorda mensile + oneri (tot.col.G-K)	costo per giornata lavorativa (tot.col.L/30 gg.)	COSTO ORARIO (col. M/7,2)	TOT. COSTO ANNUALE
Bs	OPERATORI	1.675,45	9,55	81,33		1.766,33	420,39	50,87	150,14	17,66	2.405,39	80,18	11,14	31.270,05
C	ASSISTENTI	1.786,48	71,53	86,98		1.944,99	462,91	56,02	165,32	19,45	2.648,69	88,29	12,26	34.432,94
D	Profes. Salute e FUNZIONARI	1.941,58		96,93	76,92	2.115,43	503,47	60,92	179,81	21,15	2.880,79	96,03	13,34	37.450,30

QUESITO 5.2. Si chiede di indicare il numero stimato, anche presunto, delle figure che verranno richieste durante l'erogazione del servizio;

RISPOSTA AL QUESITO 5.2

In base al dato storico, di cui alla risposta al quesito n. 1), è plausibile un ricorso al lavoro in somministrazione per un numero analogo a quello del quadriennio precedente. Fermo restando che tale previsione, in base alle esigenze, è passibile di diminuzione o di aumento, nei limiti di spesa stabiliti negli atti di gara e stabiliti nella normativa vigente.

QUESITO 5.3. Al fine della formulazione di un adeguato progetto formativo, si richiede di conoscere le figure/mansioni che potranno essere oggetto di somministrazione;

RISPOSTA AL QUESITO 5.3

I profili professionali che potranno essere richiesti sono previsti dall'art. 72 comma 3 del CCNL 02.11.2022 comparto Sanità.

Le mansioni delle citate figure professionali sono riportate nella declaratoria delle Aree e dei Profili professionali dell'Allegato A al vigente CCNL sopra citato.

QUESITO 5.4. Al fine della applicazione della cd. 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:

- 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;
- L'attuale fornitore;
- La FEE applicata.

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 concorrentium, 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.

RISPOSTA AL QUESITO 5.4

Si rimanda alla risposta data al quesito n. 1) del 25/08/2025 documento 2_Chiarimenti

QUESITO 5.5. Si chiede di poter conoscere il tasso medio di assenteismo, registrato dai lavoratori somministrati durante la precedente fornitura del servizio di somministrazione di lavoro, relativo alle assenze per malattia, infortunio, maternità, congedi, permessi vari, etc. Si chiede di specificare il periodo temporale utilizzato come unità di misura per la registrazione del tasso richiesto.

RISPOSTA AL QUESITO 5.5

Nel 2022 il tasso medio di assenteismo è stato pari a 5,5 giornate calcolato su 6 lavoratori
Nel 2023 il tasso medio di assenteismo è stato pari a 9,4 giornate calcolato su 8 lavoratori
Nel 2024 il tasso medio di assenteismo è stato pari a 9,8 giornate calcolato su 8 lavoratori
Nel 2025 il tasso medio di assenteismo è stato pari a 14,4 giornate calcolato su 5 lavoratori

Il tasso medio di assenteismo è stato calcolato comprendendo anche le assenze per ferie.

QUESITO 5.6. 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 AL QUESITO 5.6

Si conferma quanto richiesto precisando che la polizza in tema di responsabilità civile deve espressamente prevedere la copertura dei danni eventualmente cagionati a terzi dai lavoratori diretti dell'operatore economico.

L'argomentazione e la risposta fornita quale chiarimento sono parte integrante della documentazione di gara.

QUESITO 5.7. In riferimento a quanto indicato nei documenti di gara, in considerazione della previsione di cui all'art. 33, comma 2 D. Lgs. 81/15 e della nota n. 24/2023 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 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 AL QUESITO 5.7

Poiché il margine di Agenzia deve essere applicato al costo del lavoro sostenuto, si conferma che le ore di assenza la cui retribuzione è regolarmente prevista dalla contrattazione collettiva e dalla normativa del lavoro, che se presenti nei cedolini paga devono essere regolarmente rendicontate in fattura ai fini di procedere al relativo assoggettamento Irap, possono essere fatturate dall'Agenzia al costo senza l'applicazione del margine.

Quesiti pervenuti in data 09/09/2025

QUESITO 2 In merito alla relazione tecnica siamo a richiederVi cortesemente di fornire riscontro ai seguenti chiarimenti:

se vi è un carattere, interlinea, formato da rispettare nella redazione dell'elaborato

se vi è un limite di pagine da rispettare

se è possibile allegare cv, percorsi formativi e slide e se gli appena indicati concorrono o meno al limite riservato all'elaborato

se, ai fini di redigere percorsi formativi mirati, sia possibile meglio specificare i profili professionali richiesti con relative mansioni

RISPOSTA AL QUESITO 2

La relazione tecnica dovrà avere preferibilmente un numero massimo di pagine pari a 40 (quaranta) intese come facciate di dimensione A4, numerate progressivamente e con carattere avente dimensione di punti 11. Sono esclusi dal computo delle pagine eventuali depliant o testi di altro genere.

Si conferma che è possibile allegare cv, percorsi formativi e slide.

Relativamente alla richiesta relativa a profili e mansioni vedasi risposta al quesito 5.3) del 08/09/2025

QUESITO 4 In merito alla presenza della clausola sociale si chiede di indicare il numero dei lavoratori attualmente in forza e l'APL che attualmente li somministra; chiediamo, inoltre, di specificare oltre al numero: mansione, livello, monte orario

RISPOSTA QUESITO 4

Si rimanda alla risposta data al quesito n. 1) del 25/08/2025 nel documento 2_chiarimenti

QUESITO 6 In merito all'applicazione delle penali, nell'eventualità in cui dovesse insorgere la necessità di inserire nuovo personale, si chiede se per la mancata fornitura per cause di forza maggiore o impossibilità oggettiva e dimostrata dal loro reperimento sul mercato si possa avviare all'applicazione delle stesse;

RISPOSTA QUESITO 6

I casi sopra riportati non comporteranno l'applicazione di penali

QUESITO 10 Si chiede di poter conoscere le pat inail e le voci tariffa di riferimento per le mansioni richieste

RISPOSTA QUESITO 10

L'Agenzia utilizza per il personale le seguenti 3 PAT INAIL:

- 11207072 per il personale amm.vo
- 11207275 per tutto il resto del personale
- 11207276 per il personale inquadrato fino al livello coadiutore/operatore, ex cat. B

Nel caso della somministrazione lavoro, la PAT Inail viene attribuita direttamente dall'Agenzia di somministrazione in quanto non si tratta di personale alle dirette dipendenze di ARPA. I costi assicurativi vengono compresi nel costo orario fatturato.

QUESITO 12 Si chiede di indicare quali delle figure professionali espletano l'attività lavorativa su 5 giorni settimanali e quali su 6 giorni settimanali

RISPOSTA QUESITO 12

La normale attività lavorativa dell'Agenzia al momento si esplica su 5 giorni settimanali.

QUESITO 13 Si chiede di poter conoscere il tasso medio di assenteismo registrato nell'ultimo triennio, in riferimento al personale in somministrazione con la stessa mansione oggetto del presente appalto

RISPOSTA QUESITO 13

Vedasi quanto risposto al quesito 5.5) del 08/09/2025

QUESITO 14 In riferimento a quanto indicato nei documenti di gara, in considerazione della previsione di cui all'art. 33, comma 2 D. Lgs. 81/15 e della nota n. 24/2023 emessa dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro 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 conferma che le ore di assenza (compreso maternità facoltativa e/o obbligatoria,

permesse studio) 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 QUESITO 14

Vedasi quanto risposto al quesito 5.7) del 08/09/2025

QUESITO 15 Si chiede di confermare che il moltiplicatore offerto, verrà applicata sul costo del lavoro annuo rapportato alle ore effettivamente lavorate al netto delle ore di ferie e permessi il cui godimento rappresenta un diritto del lavoratore, in considerazione della previsione di cui all'art. 33, comma 2 D. Lgs. 81/15 e della nota n. 24/2023 dell'ispettorato nazionale del lavoro, 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 QUESITO 15

Vedasi quanto risposto al quesito 5.7) del 08/09/2025

QUESITO 16 Si chiede conferma che, a differenze dei ratei di tredicesima, ferie ed ex festività che ogni singolo somministrato matura nel corso della durata di contratto, 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, rientrando a tutti gli effetti tra le voci che compongono il costo del lavoro complessivo, potranno essere fatturati ad evento al costo (ossia senza applicazione del margine di agenzia);

RISPOSTA QUESITO 16

Vedasi quanto risposto al quesito 5.7) del 08/09/2025

QUESITO 17 Considerato che possono essere fatturate solo le ore effettivamente lavorate, visto che il ccnl di categoria dell'utilizzatore prevede che le festività infrasettimanali "non lavorate" ricadenti nel periodo di assunzione, debbano essere regolarmente retribuite al lavoratore, si chiede conferma che potranno essere fatturate al costo;

RISPOSTA QUESITO 17

Vedasi quanto risposto al quesito 5.7) del 08/09/2025

QUESITO 18 Stante l'indiscussa facoltà di recesso spettante all'Ente, laddove vi siano sopravvenute esigenze di pubblico interesse, chiediamo però che, in caso di esercizio, vengano comunque fatti salvi gli impegni assunti con i lavoratori somministrati, fino alla scadenza prevista dei singoli contratti di lavoro, nel rispetto degli obblighi generali di legge di cui al D.lgs. 276/2003, oggi D.lgs. 81/2015, e del CCNL delle Agenzie per il Lavoro.

Si chiede conferma che in caso di recesso/risoluzione anticipata del contratto sarà garantito – in conformità con la normativa che disciplina la somministrazione lavoro – il diritto dei lavoratori a portare a termine i contratti individuali fino alla naturale scadenza e, in caso di conclusione del rapporto contrattuale per cause differenti dalla giusta causa, il diritto del lavoratore di essere comunque retribuito sino alla scadenza naturale del contratto, con conseguente onere del Committente – utilizzatore di rimborso dei costi sostenuti dall'Agenzia (art 33 c.2 D.Lgs. 81/15);

RISPOSTA QUESITO 18

La gestione dei contratti di lavoro individuale in caso di recesso o risoluzione anticipata del contratto avverrà nel pieno rispetto delle normative di riferimento.

QUESITO 19 in relazione alla risoluzione del contratto in caso di inadempimenti, si chiede conferma che i singoli contratti applicativi di somministrazione attivati arriveranno a loro naturale scadenza e saranno onorati dalla Stazione Appaltante non potendo risolversi, una volta stipulati, se non per causa (disciplinare o dimissioni) imputabile al lavoratore; ed in generale in tutte le disposizione della lex specialis in cui si fa riferimento alla risoluzione unilaterale si chiede conferma che i singoli contratti di somministrazione attivati in costanza dell'AQ arriveranno a loro naturale scadenza e saranno onorati dalla Committente;

RISPOSTA QUESITO 19

La gestione dei contratti di lavoro individuale in caso di recesso o risoluzione anticipata del contratto avverrà nel pieno rispetto delle normative di riferimento.

QUESITO 20 Relativamente al contratto di appalto in tema di trattamento dati personali ci preme evidenziare che, nel rispetto della normativa vigente (REG.UE), nella fattispecie di cui si occupa ovvero la somministrazione lavoro, atteso che il lavoratore in somministrazione, durante i periodi in missione, si avvale di dati afferenti la società utilizzatrice nell'ambito dell'organizzazione e sotto la direzione e il controllo della medesima, l'AZIENDA UTILIZZATRICE assume la qualità di autonomo Titolare del Trattamento ai sensi e per gli effetti dell'art.4, comma 1, punto 7 Regolamento UE 2016/679, rispondendo dell'eventuale non correttezza di gestione di trattamento dei dati da parte dei lavoratori somministrati, escludendosi che tale responsabilità possa essere trasferita sull'Agenzia per il lavoro, in quanto del tutto estranea alla gestione di dati che inseriscono all'impresa utilizzatrice ed alla sua organizzazione.

RISPOSTA QUESITO 20

Verranno applicate le disposizioni previste dalla normativa nazionale ed europea in materia di Trattamento dei dati personali.

QUESITI PERVENUTI IN DATA 11.9.2025

QUESITO 1.1

Con riferimento al TITOLO 2 SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO, art. 10 - Periodo di prova si segnala che la sostituzione del somministrato, senza alcun onere per Codesto Ente, sarà possibile solo nelle ipotesi di mancato superamento del periodo di prova e/o giusta causa di recesso dal contratto di lavoro. Si chiede quindi, al di fuori delle ipotesi richiamate, di voler garantire – in conformità con la normativa che disciplina la somministrazione lavoro – il diritto dei lavoratori a portare a termine i contratti individuali fino alla naturale scadenza così come previsto dall'art. 45 CCNL Agenzie per il lavoro), con conseguente onere dell'ente utilizzatore di rimborsare di oneri retributivi e contributi effettivamente sostenuti dall'Agenzia ai sensi dell'art 33 c. 2 D. Lgs. 81/15.

RISPOSTA AL QUESITO 1.1

La gestione dei contratti di lavoro individuale in caso di recesso o risoluzione anticipata del contratto avverrà nel pieno rispetto delle normative di riferimento

QUESITO 1.2

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 21 – Responsabilità dell'Agenzia per il lavoro e polizza assicurativa del capitolato 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." . Si precisa altresì che in considerazione del fatto che il lavoratore somministrato agisce sotto il diretto controllo dell'azienda utilizzatrice e, pertanto, alcun danno potrà essere addebitato al

contraente aggiudicatario. Si chiede quindi conferma che la previsione di cui sopra si riferisca solo ed esclusivamente ad eventuali danni direttamente imputabili ai dipendenti diretti dell'aggiudicatario e non anche a quelli causati dai lavori somministrati. Sul punto si evidenzia altresì 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.

RISPOSTA AL QUESITO 1.2

Si conferma quanto richiesto precisando che la polizza in tema di responsabilità civile deve espressamente prevedere la copertura dei danni eventualmente cagionati a terzi dai lavoratori diretti dell'operatore economico.

QUESITO 1.3

Con riferimento all'art. 20 del capitolato di gara, ove previsto che "L'Agenzia aggiudicataria, al fine di assicurare la continuità nell'espletamento delle prestazioni dell'Ente utilizzatore, ha l'obbligo di avvalersi prioritariamente dei Lavoratori già operanti presso l'Ente con le Agenzie uscenti, compatibilmente con i numeri e le qualifiche richieste dall'Ente utilizzatore". In applicazione del principio di trasparenza della procedura si chiede a codesta spett.le Stazione Appaltante di comunicare, al fine di permettere agli operatori economici le migliori valutazioni: l'attuale gestore del servizio, il numero dei lavoratori somministrati attualmente attivi con le relative mansioni, la durata/scadenza dei contratti attualmente in essere e se i lavoratori sono assunti a tempo indeterminato dall'attuale gestore, il possesso delle attestazioni relative alla formazione in materia di salute e sicurezza e quant'altro possa risultare utile per tali valutazioni.

RISPOSTA QUESITO 1.3

Si rimanda a quanto risposto al quesito n. 1) 1.1 e 1.6 del 25/8/2025 file 2_chiarimenti
Si precisa che le tre unità attualmente in servizio sono tutte assunte con contratto a tempo determinato dalla attuale società somministratrice (GI GROUP S.p.A.).

QUESITO 1.4

Al fine di poter effettuare le opportune valutazioni si chiede di poter conoscere la durata media dei contratti di somministrazione e la tipologia di mansioni che potranno essere richieste. In alternativa si chiede di indicare le mansioni per le quali storicamente Codesto Ente ha fatto ricorso al servizio di somministrazione di lavoro.

RISPOSTA QUESITO 1.4

Si rimanda a quanto già risposto al quesito n. 1 del 25/8/2025 file 2_chiarimenti

QUESITO 1.5

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 7 - Attivazione delle singole richieste di fornitura e requisiti del personale ove previsto che i somministrati dovranno essere già istruiti e formati in relazione ai rischi generici in materia di salute e sicurezza e stante l'indicazione che tutti gli oneri in materia di salute e sicurezza sono in capo a codesto ente (coerentemente con le previsioni di cui agli

artt. 35, comma 4 e 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015, si chiede di confermare che anche la formazione specifica sia onere in capo a codesto ente, 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 di conseguenza garantire il rispetto della compliance in materia formativa

RISPOSTA QUESITO 1.5

Si conferma

QUESITO 1.6

Con riferimento alla modalità del caricamento dell'offerta tecnica si chiede se la Relazione Tecnica deve essere riportata dentro l'Allegato J, oppure, come si evince dalla schermata di caricamento del portale, debba essere caricato il suddetto Allegato e anche una Relazione Tecnica. In ogni caso si chiede di precisare eventuale limite di facciate, carattere, interlinea, ecc.

RISPOSTA QUESITO 1.6

Si suggerisce come proposto nella schermata di caricamento del portale l'inserimento distinto dell'Allegato J e della relazione tecnica si precisa altresì che

- Il modello Allegato j rappresenta un'utile guida per l'analisi della relazione tecnica al fine di facilitare le operazioni della Commissione giudicatrice.
- Relazione Tecnica esplicativa dell'offerta redatta in lingua italiana, che deve contenere una proposta tecnico-organizzativa che illustra, con riferimento ai criteri e sub-criteri di valutazione indicati nella tabella di cui al punto 18.1 del disciplinare di gara
- La relazione tecnica dovrà avere preferibilmente un numero massimo di pagine pari a 40 (quaranta) intese come facciate di dimensione A4, numerate progressivamente e con carattere avente dimensione di punti 11. Sono esclusi dal computo delle pagine eventuali depliant o testi di altro genere.

QUESITI PERVENUTI IN DATA 11.9.2025

QUESITO 2.4 Si chiede a quanto ammontano le spese contrattuali

RISPOSTA QUESITO 2.4

Non sono previste spese contrattuali oltre dell'imposta di bollo da versare alla stipula del contratto , si rinvia a quanto stabilito all'art 18 comma 10 del Codice dei Contratti (D.lgs 36/2023)

Il Dirigente della Struttura Semplice
Dott. Massimo Boasso
(firmata in originale)