

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 17.9.2025

In riferimento ai seguenti Art. del Capitolato

QUESITO 1

Rif. Art.7 – Art.11 lettera f) del Capitolato

Posto che il lavoratore, ai sensi dell'art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015 ss.mm.ii è computato nell'organico dell'Utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro e che, ai sensi dell'art. 35, comma 4 d. lgs. 81/2015 ss.mm.ii, tutti gli obblighi in materia di prevenzione e protezione sono in capo all'utilizzatore, ne deriva che la formazione sui rischi specifici e l'addestramento non possano che essere posti in capo all'azienda utilizzatrice. L'addestramento, inteso come complesso delle attività volte a garantire l'apprendimento da parte dei lavoratori somministrati dell'utilizzo corretto – a seconda delle attività affidate - di attrezzature, impianti, sostanze, dispositivi “viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro” (art. 37 co. 5 D.lgs. 81/08 ss.mm.ii). La ratio della norma è duplice: sotto un primo profilo garantire un addestramento idoneo che, nell'ambito della somministrazione, non può che realizzarsi a cura del datore di lavoro sostanziale (rectius utilizzatore) che eterodirige la prestazione di lavoro ed adotta il documento di valutazione dei rischi relativo ai luoghi di lavoro ove è svolta la prestazione lavorativa; sotto altro profilo garantire che l'addestramento sia efficace e, dunque, atto a prevenire eventi infortunistici o malattie professionali. Alla luce di tale premessa, si chiede conferma che solo l'informazione e la formazione in materia di sicurezza con riferimento al solo “modulo generale” sarà posta in capo all'aggiudicatario

RISPOSTA QUESITO 1

Si conferma.

QUESITO 2

Rif. Art.10 del Capitolato

In relazione alle sostituzioni si segnala che potranno essere richieste nel periodo prova; Se effettuate fuori dal periodo di prova (art 35 CCNL Agenzie per il lavoro), avverranno per giusta causa (ART 45 CCNL Agenzie per il lavoro) o a seguito dell'instaurarsi del procedimento disciplinare (ART 34 CCNL Agenzie per il lavoro). Si chiede conferma dell'applicazione di tale normativa.

RISPOSTA QUESITO 2

Si conferma.

QUESITO 3

Rif. Art. 12 del Capitolato

Con riferimento agli obblighi dell'affidatario si chiede conferma che l'ente si riferisce ai dipendenti diretti dell'APL e non ai lavoratori somministrati che, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore;

RISPOSTA QUESITO 3

Si conferma.

QUESITO 4

Rif. Art.17 c.5 del Capitolato

Si chiede conferma che il pagamento sarà effettuato entro i 30 giorni dal ricevimento della fattura senza vincolarlo all'ulteriore termine per le verifiche di conformità contrattuale. Trattandosi di un contratto a prestazioni continuative tali verifiche possono essere svolte in qualunque momento dall'Ente utilizzatore senza però, che tale verifica si traduca in un'ulteriore condizione temporale a cui vincolare il pagamento del corrispettivo dovuto all'Agenzia. Si chiede di voler quindi prevedere che il pagamento del corrispettivo avverrà previa verifica di regolarità contributiva (DURC) e che le verifiche di conformità del servizio seguiranno tempistiche diverse senza ancorare ad esse il pagamento stesso

RISPOSTA QUESITO 4

Si conferma.

QUESITO 5

Rif. Art. 19 del Capitolato

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

RISPOSTA QUESITO 5

Si conferma quanto espressamente previsto dall'art. 126 del d.lgs. n. 36/2023 e si conferma altresì che, in caso di applicazione di penali, l'importo non sarà decurtato dalla parte di fattura costituente il rimborso del costo del lavoro.

QUESITO 6

Rif. Art.21 del Capitolato

Si segnala che la responsabilità civile in tali fattispecie di affidamento è, ex lege, prevista in capo al solo Utilizzatore per quanto concerne i danni arrecati a terzi dal lavoratore somministrato nell'esercizio delle sue mansioni, intendendosi per terzo qualsiasi soggetto diverso dal lavoratore medesimo (art. 35, comma 7, d.lgs. n. 81/2015). In capo all'Apl sussiste, invece, la responsabilità per i danni diretti cagionati dai propri dipendenti diretti nell'espletamento delle attività oggetto dell'appalto e qualora imputabili a titolo di dolo e/o colpa grave. Giova, altresì, rammentare che le SA non possono procedere con una distribuzione degli oneri risarcitori differente da quella prevista dal legislatore per il contratto di somministrazione e, di conseguenza, non possono richiedere alle



APL la stipula di polizze assicurative con coperture diverse e/o più ampie. (cfr. Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2007);

RISPOSTA QUESITO 6

Si conferma e si rimanda a quanto già pubblicato in merito nei precedenti chiarimenti, ovvero che la polizza RC sottoscritta deve contenere esplicitamente tale previsione.

QUESITO 7

Rif. Art.24 del Capitolato

Si chiede in caso di recesso/risoluzione/conclusione anticipata del rapporto contrattuale per cause differenti dalla giusta causa 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 (art. 45 CCNL Agenzie per il lavoro) e, dunque, 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 7

Si conferma e si rimanda a quanto già pubblicato in merito nei precedenti chiarimenti.

Il Dirigente della Struttura Semplice
Acquisti Beni e Servizi
Dott. Massimo Boasso
(firmato in originale)