

## CHIARIMENTI

### 1. Quesito:

Chiediamo il numero di personale già inserito ed eventuale contratto di riferimento applicato sul quale calcolare il preventivo, comprensivo di tasso INAIL e scatti di anzianità.

### Risposta:

Relativamente ai dati del personale somministrato si rimanda alla **TABELLE ALLEGATO A** - (file: ALLEGATO\_TAB\_A\_-\_Totale.pdf) contenente il dettaglio delle informazioni fornite dalle 4 Aziende Sanitarie dell'Umbria.

Il contratto di riferimento è il CCNL SANITA' COMPARTO. Ai fini del rispetto della clausola sociale si precisa che sarà cura delle singole aziende in fase di esecuzione di successivo accordo quadro trasmettere all'aggiudicatario i dati e le informazioni ulteriori che si rendessero necessarie.

### 2. Quesito:

Con riferimento a quanto previsto all'art. 10 del Disciplinare di gara (Garanzia rovvioria), SI CHIEDE CONFERMA CHE sia possibile presentare, in luogo di una cauzione provvisoria con firma autografa e scansionata, una cauzione provvisoria firmata digitalmente sia dal fideiussore che dal legale rappresentante dell'operatore economico partecipante alla procedura.

### Risposta:

Si conferma.

### 3. Quesito:

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 14.3.1 n. 7) si chiede di confermare che trattasi di mero refuso, posto che la procedura è aggiudicata al prezzo più basso e non viene richiesta alcuna offerta tecnica.

### Risposta:

Si conferma.

### Quesito:

Con riferimento alla richiesta di fornire, su richiesta dell'amministrazione, copia delle buste paga del personale somministrato, al fine di accertare la regolarità dell'inquadramento, della retribuzione e della contribuzione versata, si chiede a Codesta Stazione Appaltante che la suddetta documentazione potrà essere fornita, nel rispetto della normativa in materia di privacy e data protection oscurata nei dati particolari e non necessari, ciò al fine di ridurre al minimo il flusso di informazioni effettivamente necessarie, evitando che siano trattati dati superflui ed eccessivi.

**Risposta:**

Si conferma.

**Quesito:**

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 3 punto n. 1 del Capitolato nella parte in cui si prevede che tra gli obblighi dell'aggiudicatario di consegnare "Idoneità sanitaria al lavoro in relazione alla qualifica posseduta senza limitazioni di sorta per i rischi lavorativi specifici in ambito ospedaliero, rilasciata da un medico competente in carta libera" si segnala che, ai sensi dell'art. 40, comma 8 del CCNL per la categoria delle Agenzia di Somministrazione di lavoro la sorveglianza sanitaria, comprese le eventuali visite in fase pre-assuntiva, rientra tra gli obblighi dell'impresa utilizzatrice, per il tramite del proprio medico competente, che dovrà pertanto trasmettere il giudizio di idoneità sanitaria allo stesso ente utilizzatore. Inoltre ai sensi dell'art. 10 comma 1 d. lgs. 276/2003 è fatto divieto alle agenzie per il lavoro di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori in relazione allo stato di salute. Si chiede, pertanto, di confermare che la sorveglianza sanitaria sarà onere in capo ad ogni singola azienda sanitaria e che alcun onere in tal senso sarà a carico dell'aggiudicatario.

**Risposta:**

Si conferma.

**Quesito:**

Con riferimento all'art. 3 del capitolato, nella parte relativa a Obblighi in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con specifico riguardo alle attività lavorative che comportano il rischio di esposizione alle radiazioni ionizzanti, in considerazione del fatto ai sensi dell'art 34, comma 3 del d.lsg n 81/2015 prevede che "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 e ai sensi dell'art. 35, comma 4 secondo cui l'Utilizzatore "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." si chiede di confermare che tutti gli oneri, in particolare anche quelli relativi alla fornitura del Dosimetro a Film\_Badge per la sorveglianza fisica dalle radiazioni ionizzanti del lavoratore somministrato e ogni onere di tutela dei lavoratori con funzione di tecnici radiologi e/o altre mansioni interessate sono in carico all'Ente committente, senza che nulla possa gravare sull'aggiudicatario. Si chiede pertanto di rettificare il capitolato di gara.

**Risposta:**

Si conferma, intendendosi in tal senso rettificata la documentazione di gara nella parte relativa.

**Quesito:**

Con riferimento all'art. 3 del capitolato in relazione alla sezione Formazione e aggiornamento, per quanto concerne la formazione salute e sicurezza si chiede di confermare come indicato che la sola formazione in capo all'aggiudicatario sarà la formazione parte generale, rimanendo in capo ad ogni singola amministrazione la formazione specifica.

**Risposta:**

Si conferma.

**Quesito:**

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 3 del capitolato di gara in termini di coperture assicurative 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.", dove per terzo si intende qualsiasi soggetto diverso dal somministrato stesso. Si precisa altresì 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.

Da quanto sopra si evince che l'eventuale aggiudicatario non potrà essere ritenuto responsabile per i danni cagionati dal personale somministrato neppure in maniera indiretta. Si chiede quindi conferma che ai fini della partecipazione e successiva sottoscrizione del contratto, per la copertura di eventuali danni cagionati dai dipendenti diretti dell'aggiudicatario sia sufficiente la copertura assicurativa RCT già in essere e non si rendano necessarie ulteriori integrazioni, posto che eventuali ulteriori oneri incomberanno sull'ente utilizzatore. Si chiede di limitare detto risarcimento solo ai danni diretti e di limitarne l'entità al valore del contratto sottoscritto. In merito all'assicurazione RCO si precisa altresì che i lavoratori somministrati sono assicurati INAIL e che l'utilizzatore ai sensi dell'art. 35, comma 4 d. Lgs. 81/15, osserva nei confronti dei lavoratori somministrati medesimi gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti: eventuali azioni di rivalsa esperite dall'INAIL e/o autonome pretese risarcitorie dei somministrati a titolo di risarcimento del danno differenziale e di quello non coperto dall'assicurazione di legge (INAIL) incomberanno direttamente sullo stesso e non sull'agenzia per il lavoro aggiudicataria, pertanto alcun onere assicurativo aggiuntivo potrà essere richiesto a quest'ultima. Si chiede inoltre conferma del fatto che l'operatore aggiudicatario potrà presentare il solo certificato assicurativo.

**Risposta:**

Si conferma quanto richiesto precisando per quanto necessario che la polizza in tema di

responsabilità civile deve intendersi a copertura dei danni eventualmente cagionati dai lavoratori diretti dell'operatore economico.

**4. Quesito:**

Si richiede cortesemente se è possibile la cessione del credito derivante dal contratto, visto che nei documenti di gara è menzionata solo la casistica della cessione del contratto.

**Risposta:**

Si rimanda a quanto espressamente previsto dall'articolo 106 comma 13 del D. Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii. precisando che la cessione del credito può avvenire alle condizioni nella stessa richiamate.

**5. Quesito:**

**ART. 3 COPERTURA ASSICURATIVA**

Si chiede conferma che la clausola troverà applicazione nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa di settore secondo cui 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.

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:**

Si rimanda a quanto riscontrato sul punto al chiarimento n.3.

**Quesito:**

**ART. 3 TRATTAMENTO RETRIBUTIVO**

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

**Risposta:**

Si rimanda a quanto verrà stabilito in fase di esecuzione dell'accordo quadro con le singole Aziende.

**Quesito:**

**ART. 3 SICUREZZA SUL LAVORO**

Si chiede conferma che la Stazione appaltante applicherà la 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 secondo il combinato disposto del citato art. 35 comma 4 D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii. e art. 41 del D.lgs. 81/2008 ss.mm.ii. nonché l'obbligo di informare e 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 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.

**Risposta:**

Si rimanda a quanto già riscontrato sul punto al chiarimento n.3

**Quesito:**

**ART. 13 PENALI**

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

**Risposta:**

Si conferma.

**Quesito:**

**ART. 13 RECESSO E RISOLUZIONE ANTICIPATA**

Si chiede in caso di recesso/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:**

Si conferma.

## 6. Quesito:

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. 50 del D.lgs. 50/20216 e ss.mm.ii. 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”.

Peraltro, 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).

**Risposta:**

Si rimanda a quanto riscontrato al chiarimento n. 1.

**Quesito:**

Sul fabbisogno attuale.

Nel caso in cui sia attualmente presente personale interessato da clausola sociale, si chiede cortesemente di indicare se il fabbisogno indicato nell'allegato “RIEPILOGO FABBISOGNI REGIONALI” sia ulteriore rispetto a quello interessato da clausola sociale o ricomprenda anche quest'ultimo. In quest'ultimo caso si chiede di indicare quanti dei lavoratori indicati dal succitato allegato siano interessati da clausola sociale.

**Risposta:**

Si rimanda a quanto riscontrato al chiarimento n. 1.

**Quesito:**

Sulla salute e sicurezza. Si segnala che il contratto di somministrazione di lavoro e quello di appalto sono due istituti contrattuali distinti tra loro quanto a natura e normativa applicabile, di seguito i riferimenti normativi: Somministrazione: artt. 30-40 del D.Lgs. n. 81/2015; Appalto: art. 1655 c.c.. In particolare: APPALTO Con il contratto di appalto di servizi un'impresa (committente) incarica un'altra (appaltatrice) di svolgere una serie di attività con gestione a proprio rischio e con propria organizzazione di mezzi (art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003). I lavoratori impiegati nell'appalto sono – formalmente e sostanzialmente – dipendenti dell'impresa appaltatrice, unico soggetto che può (pena l'illegittimità dell'appalto stesso) esercitare il potere direttivo e di controllo sui medesimi. In caso d'appalto l'impresa appaltatrice risponde della corretta e puntuale esecuzione del servizio ed è responsabile di garantire adeguate misure di prevenzione e protezione dei suoi lavoratori. SOMMINISTRAZIONE Il rapporto che intercorre tra Agenzia per il Lavoro e Utilizzatore non può in nessun modo essere considerato o equiparato per analogia al contratto d'appalto/opera. In effetti, con il contratto di somministrazione l'Agenzia per il Lavoro fornisce lavoratori in somministrazione all'Utilizzatore ma non svolge lavori/servizi alcuno all'interno dei suoi locali e i mezzi utilizzati dal singolo lavoratore non possono che essere quelli forniti dall'utilizzatore (anche per quanto previsto in merito alla direzione e controllo oltre che per quanto relativo alla sicurezza). Più analiticamente: - per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore (art. 30, co. 1, del D.Lgs. n. 81/2015); - in caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione della normativa in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro (art. 34, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015); - l'utilizzatore osserva nei confronti del prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi (art. 35, co. 4, del D.Lgs. n. 81/2015). - Nell'ipotesi di prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore/datore di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento agli artt. 26 e 37). Ad ulteriore conferma di quanto sopra, sul tema, si riporta quanto autorevolmente segnalato dall'Associazione Italiana Imprese Esperte in Sicurezza sul Lavoro e Ambiente: "la cosa che emerge subito e desta perplessità è l'attribuzione di obblighi prevenzionistici assolutamente essenziali per la prevenzione di infortuni e malattie professionali (la formazione, l'informazione e l'addestramento) ad un soggetto giuridico (l'Agenzia di lavoro) che non ha poteri rispetto al luogo in cui si svolge la prestazione del lavoratore (l'azienda dell'impresa utilizzatrice); ciò è in contrasto con la



logica stessa della valutazione dei rischi che richiede la programmazione, la realizzazione e il miglioramento delle misure di prevenzione consequenziali alla valutazione dei rischi da parte dell'impresa nella cui organizzazione il soggetto lavori (valutazione che è obbligo del datore di lavoro in senso prevenzionistico, inteso come responsabile dell'organizzazione in cui il lavoratore svolge la sua attività, come da previsione dell'articolo 2, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 81/2008). ... spetterà comunque al datore di lavoro dell'impresa utilizzatrice assicurarsi che il percorso formativo realizzato dal somministratore sia coerente con i rischi "specifici" dell'azienda che ospita il lavoratore e non risulti carente rispetto ad alcuni di essi (circostanza che è molto frequentemente oggetto di valutazione e accertamento in sede di giudizio infortunistico e spesso a fondamento della condanna del soggetto obbligato alla valutazione dei rischi e alla formazione), senza potere, in difetto, addurre la mancata ottemperanza di tale obbligo da parte del datore di lavoro dell'Agenzia. ... Analoga conclusione valga anche rispetto alle attività di addestramento, particolarmente importanti in materia di prevenzione di infortuni e malattie, che secondo quanto disposto dall'articolo 37, commi 4 e 5, del d.lgs. n. 81/2008, vanno effettuate al momento dell'inizio dell'utilizzazione, da "persona esperta" e necessariamente "sul luogo di lavoro". E' chiaro che una attività di addestramento svolta in un luogo diverso (presumibilmente presso il somministratore o soggetti formativi di cui questo si avvalga per l'addestramento) da quello in cui il lavoratore opererà e/o su una attrezzatura diversa da quella che il lavoratore dovrà usare presso l'utilizzatore non solo non è conforme a quanto nella vigente legislazione (il citato articolo 37, commi 4 e 5, del d.lgs. n. 81/2008) ma soprattutto rischia di essere gravemente inefficace in termini prevenzionistici aggravando il rischio infortunistico e, allo stesso modo, esponendo il datore di lavoro utilizzatore a possibili contestazioni giudiziali in caso di infortunio" (cfr.

<https://www.aiesil.it/la-salute-sicurezza-nellasomministrazione-lavoro-disciplina-tante-critica/>). Alla luce di quanto sopra si chiede conferma che saranno 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. n. 81/2008, nonché tutte le relative responsabilità.

**Risposta:**

Si rimanda a quanto riscontrato al chiarimento n. 3.

**Quesito:**

Sul margine di agenzia e costo del lavoro.

Si prende atto della fee del 4% indicata nella legge di gara e si chiede cortese conferma che gli istituti ricollegabili all'assenteismo previsti da normativa vigente, in quanto facenti parte

a tutti gli effetti del costo del lavoro, saranno disciplinati come previsto inderogabilmente dall'art. 33, comma 2 del d.lgs. 81/2015

**Risposta:**

Si conferma.

**Quesito:**

Sulla copertura assicurativa. In riferimento alla copertura assicurativa, e alla responsabilità dell'affidatario, tema disciplinato dall'art. 3 pagina 8 del CSA, si chiede cortese conferma che l'Agenzia aggiudicataria verrà considerata responsabile solo ed esclusivamente per i danni causati a cose o persone esclusivamente e direttamente riconducibili a fatto proprio o dei propri dipendenti diretti/collaboratori/subappaltatori. Ciò in quanto, nella somministrazione di lavoro, la normativa (art. 35, co. 7, del d.lgs. n. 81/2015) prevede espressamente la responsabilità dell'Utilizzatore per i danni causati a terzi arrecati dal lavoratore (somministrato) nello svolgimento delle sue mansioni (cfr. anche circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 01.08.2007 "deve ritenersi esclusa la possibilità di richiedere la stipula di tali polizze assicurative in capo alle agenzie di somministrazione poiché la responsabilità civile è in capo all'utilizzatore che avvalendosi della prestazione del lavoratore deve considerarsi "datore di lavoro sostanziale").

**Risposta:**

Si rimanda a quanto riscontrato al chiarimento n. 3.

**Quesito:**

Sulla fornitura del Dosimetro a Film Badge In riferimento alla fornitura del Dosimetro a Film Badge, si fa presente che la fornitura dei DPI (dosimetro compreso) è un'attività che rientra tra gli obblighi di sorveglianza sanitaria e, in quanto tale, di competenza dell'utilizzatore quale datore di lavoro sostanziale. Si chiede pertanto conferma che tali oneri siano in capo all'Utilizzatore. L'agenzia per il lavoro potrà eventualmente occuparsi della sola organizzazione e distribuzione del suddetto dispositivo ai lavoratori in missione.

**Risposta:**

Si conferma.

**Quesito:**

Sull'interruzione del Contratto. Premesso che gli artt. 45 e 46 del CCNL Agenzie per il Lavoro prevedono solo determinate ipotesi di interruzione/risoluzione della missione lavorativa, si chiede cortese conferma che in caso di interruzione/risoluzione della missione al di fuori delle ipotesi ivi indicate in detti articoli (quindi anche nelle varie ipotesi di risoluzione e recesso contrattuale previste da Legge di gara), i contratti di somministrazione di lavoro si concluderanno comunque alla loro scadenza naturale o comunque verranno regolarmente retribuite le relative prestazioni, anche alla luce del fatto che l'art. 33, co. 2, del D.Lgs. n.

81/2015 prevede che: “con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di ... rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori”.

**Risposta:**

Si conferma.