

Filiale di FROSINONE
Tel. +39 0775/871696
Fax +39 0775/871402
Cap 03100 Città FROSINONE - Italy
Piazzale Europa, 1
Email: frosinone.europa@gigroup.com

Egr. Sig./Sig.ra
FRANCESCO ROTONDI
Via Pantano 29 a,
03039 SORA (FR)
Codice Fiscale : RTNFNC02E281838A

FROSINONE, li **28/04/2023**

Oggetto: **Contratto di assunzione a termine per somministrazione di lavoro a tempo determinato n. 20413/2023 filiale di FROSINONE del 02/05/2023 ai sensi degli artt. 30 ss. del D.lgs n. 81/2015 e succ. modif. e integr. (di seguito "Decreto Legislativo")**

Egregio Signore / Gentile Signora,

Facendo seguito ai colloqui intercorsi, la nostra società GI GROUP SPA, Agenzia per il Lavoro, Direzione e Coordinamento ex art. 2497 c.c. GI Group Holding S.p.A., autorizzata con provvedimento del 26/11/2004, prot. N. 1101 – Iscrizione Albo Informatico Agenzie per il Lavoro, Sez. I dal Ministero del Lavoro e P.S./ANPAL ai sensi del D.Lgs. 276/03 s.i.m. nonché del D.lgs 150/2015 s.i.m. art. 9 comma 1 lett. h, con sede legale e amministrativa in piazza IV Novembre, 5, 20124 Milano, C.F. 11629770154 – Società appartenente al gruppo Iva "Gi Group Holding" P.I. **11412450964**, qui rappresentata dal procuratore speciale pro-tempore Sig/Sig.ra Acquaviva Simona (di seguito, "Gi Group" o la "Somministratrice"), - con la presente intende assumerLa con contratto per prestazioni di lavoro in somministrazione a tempo determinato ai sensi degli artt. 30 e ss. del Decreto Legislativo.

La Sua assunzione viene effettuata per consentire la somministrazione di lavoro presso la società R.E.M. SRL - di seguito denominata "Utilizzatrice" - alla quale Gi Group si è impegnata a fornire il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato come da contratto di somministrazione n. 20413 /2023 Filiale **FROSINONE** del 02/05/2023, i cui elementi essenziali sono riportati nell' **Allegato B** - da intendersi parte integrante del presente contratto - ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legislativo.

Lei dichiara di essere residente in SORA Via Pantano 29 a, e/o domiciliato in SORA Via Pantano 29 a,, nonché di essere reperibile agli indirizzi/recapiti comunicati in fase preassuntiva, di non aver corrisposto alcun compenso a Gi Group in relazione alla propria assunzione e di non intrattenere alla data di inizio del presente contratto nessun altro rapporto di lavoro subordinato full time, ovvero di intrattenere altro rapporto di lavoro subordinato part-time con orario compatibile con quello previsto dal presente contratto ed, in ogni caso, inidoneo a violare le disposizioni in materia di orario di lavoro stabilite dal D.Lgs. 66/2003 e s.m.i.

Condizione ex art. 19 comma 1 D.lgs. 81/2015 s.m.i.:

Ai sensi della vigente normativa di legge non **ricorrono i presupposti di indicazione delle** condizioni di cui all'art. 19 comma 1 D.Lgs 81/2015 s.m.i. (c.d. Acausalità) - .

Il presente contratto prevede le seguenti condizioni:

Durata del contratto, orario e luogo di lavoro	Trattamento economico e normativo
Data inizio attività lavorativa: 02/05/2023.	Inquadramento ai sensi del vigente CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro: C
Data fine attività lavorativa: 01/02/2024. In tale data il contratto terminerà senza necessità di preavviso. Il contratto potrà essere prorogato consensualmente per iscritto nel rispetto delle previsioni del vigente CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro.	Mansioni cui Lei sarà adibito: OPERAIO CABLATORE JUNIOR.
Periodo di prova: 13 giorni di effettiva prestazione.	Qualifica: Operaio
Sede Utilizzatrice: Via FERRUCCIA, 16/a - PATRICA.	CCNL applicato: CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro CCNL dell'Utilizzatrice: METALMECCANICI INDUSTRIA CCNL di 2° Livello dell'Utilizzatrice : No
Luogo di lavoro: LOCALITA' FERRUCCIA 16/A - PATRICA	Livello: D1
L'orario di lavoro sarà il seguente: Ore settimanali: 40. Giorni lavorativi: dal lunedì al venerdì, Orario di lavoro: Nella fascia oraria dalle 8:00 alle 17:00 e/o secondo le esigenze dell'azienda utilizzatrice.	• PAGA BASE €/h 8,706 Gli scatti di anzianità sono erogati in conformità al raggiungimento dei periodi di maturazione previsti dal CCNL applicato dall'Utilizzatrice ai sensi del vigente CCNL della categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro.

Referente operativo dell'Utilizzatrice: Carlo Spaziani

CONDIZIONI GENERALI

1. Trattamento economico. Lei sarà retribuito direttamente e interamente da GI Group che provvederà anche al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e non dovrà ricevere alcuna retribuzione, compenso o somme di denaro dall'Utilizzatrice. Lei avrà inoltre diritto a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti dell'Utilizzatrice di pari livello adibiti a mansioni pari a quelle a Lei assegnate.

L'Utilizzatrice ha assunto l'obbligo di comunicare alla nostra società i trattamenti retributivi applicabili a lavoratori a Lei comparabili (art. 33, comma 2 del Decreto Legislativo).

L'Utilizzatrice ha assunto l'obbligo di rimborsare alla nostra società gli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali da noi effettivamente sostenuti in Suo favore, nonché, in caso di nostro inadempimento, di corrispondere direttamente il trattamento economico e contributivo a cui ha diritto (art. 35 comma 2 del Decreto Legislativo).

Le segnaliamo che GI Group ha adempiuto agli obblighi previsti dall'art. 5 c 2 lett. c) del Dlgs 276/03 mediante: Polizza fiduciaria n° 920C9740 emessa il 13/06/2022 da Zurich Insurance Plc.

La Sua retribuzione verrà calcolata in base alla rilevazione delle Sue presenze effettuata su modulo cartaceo e/o elettronico autorizzato trasmesso o validato, ove si utilizzi il Portale myGiGroup dall'Utilizzatrice

ovvero, ove previsto, da Lei sottoscritto, entro il primo giorno del mese successivo a quello di competenza.

Le segnaliamo che in mancanza degli adempimenti di cui sopra nei termini prescritti, GI Group Le corrisponderà esclusivamente il trattamento contrattualmente dovuto e non anche gli eventuali importi connessi con prestazioni di lavoro straordinario, festivo e/o domenicale. Le predette indicazioni verranno anche nel caso in cui il presente contratto sia sottoscritto mediante Firma Elettronica Avanzata (FEA).

Eventuali spese da Lei sostenute durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, esenti ai sensi del T.U.I.R. (Testo Unico Imposte sui Redditi), dovranno essere preventivamente autorizzate e correate da idoneo giustificativo nel rispetto delle direttive aziendali che Le verranno comunicate.

2. Salute e Sicurezza. Tenuto conto della peculiarità dell'istituto della somministrazione che assegna all'Utilizzatrice il potere di direzione e controllo dei lavoratori in somministrazione (art. 30 del Decreto Legislativo) ai sensi dell'art. 35 comma 4 del Decreto Legislativo Le comunichiamo che l'impresa Utilizzatrice è responsabile in via esclusiva nei Suoi confronti dell'adempimento degli obblighi di prevenzione e protezione individuati dalla legge e dai contratti collettivi. La informiamo quindi che l'Utilizzatrice ha assunto i seguenti obblighi:

- in conformità al Dlgs 81/2008 ss.ii.mm.ed al vigente Accordo Stato-Regioni, informarla e formarla, anche ai sensi dell'art. 40 del vigente CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro, prima dell'inizio della Sua prestazione, sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività produttiva ed alle specifiche attività per le quali Lei viene assunto nonché sulle procedure di emergenza e sulle misure mediche, di protezione e di prevenzione dei rischi stessi;
- formarla ed addestrarla all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale Lei viene assunto, in conformità alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 81/08 e succ. modificazioni ed integrazioni;
- informarla, conformemente a quanto previsto dal D.Lgs 81/08 ss.ii.mm., nel caso in cui le mansioni a Lei assegnate richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici impegnandosi ad effettuare, nei Suoi confronti e qualora ne ricorrano le condizioni, gli accertamenti sanitari preventivi e periodici previsti dalla legge e dai regolamenti a mezzo del proprio medico competente;
- fornirle tutti i necessari dispositivi di protezione e prevenzione dei rischi specifici per l'integrità e la salute oltre alle attrezzature, strumenti e mezzi necessari all'esecuzione della Sua prestazione lavorativa, salvo diverso specifico accordo con la Somministratrice, ferma restando, in ogni caso, la responsabilità dell'Utilizzatrice medesima in tema di igiene e sicurezza sul lavoro;
- informare immediatamente GI Group degli infortuni sul lavoro in cui eventualmente Lei dovesse incorrere al fine di rendere possibile l'adempimento temporaneo degli obblighi di legge;
- fornirle, a cura del proprio medico competente, copia della Sua cartella sanitaria e di rischio di cui all'art. 25 c. 1 lett. c) ed e) del D.Lgs 81/08 ss.ii.mm.

Lei si impegna a rispettare tutte le norme di sicurezza che Le verranno comunicate e ad utilizzare i dispositivi di protezione individuale nonché tutte le attrezzature, strumenti e mezzi necessari messi a Sua disposizione per lo svolgimento delle Sue mansioni secondo le istruzioni che riceverà nonché a segnalare ogni inefficienza riscontrata negli stessi. Lei è tenuto ad utilizzare e custodire tali attrezzature con la necessaria diligenza e secondo le istruzioni che riceverà dall'Utilizzatrice; è quindi responsabile della loro conservazione in buono stato ed è tenuto alla restituzione delle stesse al termine della missione.

Lei dichiara di aver ricevuto da GI Group la nota informativa sugli obblighi previsti dalla legge in materia di igiene e sicurezza sul lavoro inerenti la somministrazione di lavoro (**Allegato C**) e con cui GI Group assolve agli obblighi di cui all'art. 40 del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro e contratto, di averne preso visione e di accettarne integralmente i contenuti.

Ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legislativo nonché del vigente CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro con il "Modulo di Informazione sui Rischi sul Posto di Lavoro" (**Allegato A**), da Lei ricevuto e sottoscritto contestualmente alla firma del presente contratto e che costituisce parte integrante del medesimo, GI Group Le trasmette quanto dichiarato dall'Utilizzatrice in merito alla presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute connessi alle attività per le quali Lei viene assunto nonché in merito alle misure di protezione e prevenzione adottate.

3. Potere direttivo. L'impresa Utilizzatrice è responsabile della direzione, del controllo e della sorveglianza della Sua attività lavorativa. Pertanto Lei sarà tenuto a svolgere la Sua attività nell'interesse dell'impresa Utilizzatrice secondo le istruzioni che Le verranno da quest'ultima impartite ed in conformità a tutte le norme di legge, contratto collettivo, regolamento, policy e procedure applicate ai dipendenti della predetta impresa. In particolare Lei è tenuto ad attenersi agli obblighi che Le verranno comunicati dall'impresa Utilizzatrice in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dei D.Lgs. 81/08 e succ. modificazioni ed integrazioni.

4. Responsabilità. Lei risponderà personalmente degli eventuali danni, riconducibili alla Sua esclusiva responsabilità, causati all'Utilizzatrice durante lo svolgimento della prestazione di lavoro. GI Group si riserva la facoltà di effettuare una trattenuta dalle competenze mensili e di fine rapporto a Lei spettanti a titolo di risarcimento dei danni da Lei causati.

Inoltre, in caso di effetti di cui al D.lgs. 39/2014, Lei si impegna ad avvisare tempestivamente la Somministratrice qualora, durante lo svolgimento della Sua missione presso l'Utilizzatrice dovesse avere contatto diretto e regolare con minori.

5. Riservatezza. Anche successivamente alla cessazione del presente contratto, nel rispetto dei regolamenti, policy o procedure dell'Utilizzatrice Lei si impegna a tenere riservate tutte le notizie e i dati di cui venisse a conoscenza attinenti l'organizzazione, la struttura, l'attività, i programmi e i risultati produttivi e commerciali dell'Utilizzatrice e della Somministratrice.

6. Potere disciplinare. Per l'eventuale violazione degli obblighi contrattuali Le saranno comminate le sanzioni disciplinari previste dal vigente CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro. In ogni caso nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato direttamente dall'Utilizzatrice.

7. Mutamento delle mansioni. Ai sensi dell'art. 35 comma 5 del Decreto Legislativo l'Utilizzatrice è tenuta a comunicare preventivamente a GI Group e, a Lei per iscritto, l'assegnazione a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte nel presente contratto. In difetto GI Group non sarà responsabile per eventuali richieste di differenze retributive e/o risarcitorie.

8. Trattamento dei dati personali Lei dichiara di aver ricevuto l'informativa relativa al trattamento dei dati personali dei dipendenti assunti con contratto di assunzione per somministrazione di lavoro ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR"). Inoltre con la sottoscrizione del presente contratto Lei autorizza GI Group ai sensi dell'art. 23 comma 1 lett. r del vigente CCNL al trasferimento dei Suoi dati in favore della bilateralità di settore.

9. Responsabilità Amministrativa e Responsabilità Sociale d'Impresa. Lei dichiara di essere a conoscenza dell'esistenza del Codice Etico, del Modello Organizzativo e della Politica SA8000 di GI Group disponibili sul sito internet www.gigroup.it e si impegna a rispettarne il contenuto.

10. Disciplina Integrativa. Le ulteriori condizioni di lavoro sono riportate nell'**Allegato "Scheda informativa sul rapporto di lavoro"**, parte integrante del presente contratto, ai sensi degli artt. 1 e 1.bis decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 e s.m.i. Si rinvia altresì a tutte le norme di legge, contratto collettivo e regolamento vigenti in quanto compatibili anche ai fini del successivo art. 12.

11. Penali di risoluzione anticipata. Ai sensi del vigente CCNL della categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro in caso di risoluzione anticipata del rapporto da parte Sua rispetto alla data di scadenza prevista nel presente contratto o nelle successive proroghe, Le sarà applicata una penali di risoluzione calcolata in 1 giorno ogni 15 di missione residua non ancora effettuata, per un massimo di 7 giorni qualora Lei sia inquadrato nel gruppo C ovvero di 10 giorni nel gruppo B e 20 giorni nel gruppo A. La presente disposizione non si applica in caso di risoluzione anticipata nei primi 15 giorni del rapporto di lavoro. In caso di comunicazione scritta preventiva del recesso anticipato, in misura pari al numero di giornate di penale imputabili, la stessa non viene applicata.

12. Fondi Bilaterali: Ai fini di agevolare l'accesso alle prestazioni dei fondi Bilaterali di settore le riportiamo di seguito i rispettivi siti web: www.ebitemp.it; www.formatemp.it; www.fondofonte.it

13. Comunicazioni. Qualora Lei sia in possesso di un account al portale informatico myGiGroup, Lei prende atto e dichiara di accettare che tutte le comunicazioni da parte di GI Group inerenti la gestione del Suo rapporto di lavoro potranno anche essere effettuate mediante pubblicazione delle stesse sul predetto portale informatico e si considereranno per questo da Lei conosciute dal momento in cui Lei riceverà la relativa notifica via e-mail dell'avvenuta pubblicazione ovvero, laddove prevista, dall'avvenuta sottoscrizione di documenti tramite FEA.

Resta inteso che ogni comunicazione tra le parti potrà essere resa anche attraverso le ordinarie modalità di comunicazione (a titolo esemplificativo: e-mail, raccomandata a/r).

Lei si impegna inoltre a comunicare a GI Group tempestivamente ogni variazione relativa agli indirizzi/recapiti comunicati in fase preassuntiva ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

La preghiamo di restituirci copia della presente firmata in calce, in segno di accettazione e benestare.

FROSINONE, lì 28/04/2023

Firma del Prestatore di lavoro
Francesco Rotondi
Firmato con FEA - 28/04/2023

Firma della Somministratrice
Simona Acquaviva
Firmato con FEA - 28/04/2023

Si intendono specificamente approvate dal prestatore di lavoro le clausole riportate agli articoli n° 4 (Responsabilità), n°5 (Riservatezza), n° 11 (Penali di risoluzione anticipata), n° 13 (Comunicazioni) a norma degli artt. 1341 1342 c.c.

Firma del Prestatore di lavoro
Francesco Rotondi
Firmato con FEA - 28/04/2023

Si esprime il consenso al trattamento dei propri dati come da articolo n° 8 (Trattamento dei dati personali).

Firma del Prestatore di lavoro
Francesco Rotondi
Firmato con FEA - 28/04/2023

Allegato A: Modulo di Informazione sui Rischi sul Posto di Lavoro

Allegato B: Elementi essenziali del contratto di somministrazione

Allegato C: Nota Informativa

Allegato: Scheda informativa sul rapporto di lavoro

ALLEGATO B

Al Contratto di assunzione a termine per somministrazione di lavoro a tempo determinato (ex artt. 30 ss. Decreto Legislativo) n. 20413/2023 filiale di FROSINONE

Elementi essenziali del contratto di somministrazione

- Il contratto di somministrazione è a tempo determinato
- Numero dei lavoratori da somministrare: 1
- Condizione ex art. 19 comma 1 D.lgs. 81/2015 s.m.i.: Ai sensi della vigente normativa di legge non **ricorrono i presupposti di indicazione delle** condizioni di cui all'art. 19 comma 1 D.Lgs 81/2015 s.m.i. (c.d. Acausalità) – . .
- D Data inizio della somministrazione: 02/05/2023
Data prevista fine della somministrazione: 01/02/2024
- Mansione: OPERAIO CABLATORE JUNIOR
- Qualifica: Operaio
- Luogo di lavoro: LOCALITA' FERRUCCIA 16/A - PATRICA
- Ore settimanali di lavoro: 40
- Ore giornaliere di lavoro: 8
- Ripartizione giornaliera dell'orario settimanale: dal lunedì al venerdì Nella fascia oraria dalle 8:00 alle 17:00 e/o secondo le esigenze dell'azienda utilizzatrice
- Trattamento economico e normativo:

CCNL applicato: CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro
CCNL applicato dall'Utilizzatrice: METALMECCANICI INDUSTRIA
CCNL di 2° livello dell'Utilizzatrice: No
Inquadramento/livello: **D1**

Tot. Retribuz. Lorda Oraria: 8,71
- Ulteriori condizioni:
- GI Group ha assunto l'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali (art. 37, comma 1 del Decreto Legislativo).
- L'Utilizzatrice ha assunto l'obbligo di rimborsare a GI Group gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro (art. 33 comma 2 del Decreto Legislativo).
- L'Utilizzatrice ha assunto l'obbligo di comunicare a GI Group i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili (art. 33 comma 2 del Decreto Legislativo).
- L'Utilizzatrice ha assunto l'obbligo, in caso di inadempimento di GI Group, del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso la Somministratrice (art. 35 comma 2 del Decreto Legislativo).

Obblighi previsti dalla legge in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro inerenti la somministrazione di lavoro

Nota informativa ai sensi dell'art. 22, comma 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro.

Realizzazione a cura della Commissione Paritetica Nazionale per l'Igiene e la Sicurezza sul Lavoro.

Caro lavoratore, con la presente nota informativa ti sono di seguito riassunte schematicamente le disposizioni normative in materia di Igiene e Sicurezza sul

Lavoro inerenti alla somministrazione di lavoro, tipologia contrattuale che prevede il necessario coinvolgimento di tre soggetti:

- L'Agenzia per il Lavoro (di seguito anche il Somministratore): soggetto debitamente autorizzato e accreditato alla somministrazione di lavoro;
- L'Impresa Utilizzatrice (di seguito anche l'Utilizzatore): soggetto che si avvale dell'attività del lavoro in somministrazione;
- Il lavoratore in somministrazione: il lavoratore che, assunto da un'Agenzia per il Lavoro svolge le proprie prestazioni lavorative sotto la direzione ed il controllo dell'Impresa Utilizzatrice.

Ciascuno di questi soggetti è destinatario di specifiche disposizioni normative e contrattuali in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro che riepiloghiamo.

Obblighi dell'Agenzia per il Lavoro

L'Agenzia per il lavoro deve:

- informarti sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale;
- formarti ed addestrarti all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della tua attività lavorativa per la quale vieni assunto, in conformità alle disposizioni previste dalla vigente normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e succ. mod. e int.).

Il contratto di somministrazione e conseguentemente il tuo contratto di lavoro possono però prevedere con apposito ed esplicito riferimento che le citate attività siano effettuate dall'Impresa Utilizzatrice. Ciò è giustificato anche dal fatto che normalmente è l'Impresa Utilizzatrice a possedere un'adeguata conoscenza delle macchine e attrezzature che verranno messe a disposizione del lavoratore.

L'Agenzia per il Lavoro deve inoltre:

- assicurarti all'atto dell'avviamento in missione, la partecipazione ad interventi formativi sui contenuti generali relativi alla sicurezza con particolare riferimento ai rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento, qualora non oggetto di specifica delega all'Impresa Utilizzatrice;
- consegnarti, all'atto della stipula del contratto di lavoro o della lettera di incarico, un apposito modulo riportante le informazioni sui rischi generali per la salute e la sicurezza connessi all'attività produttiva nonché le informazioni circa: il referente dell'impresa utilizzatrice incaricato di fornirti le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale; sul nominativo del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS); sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio e l'evacuazione dei luoghi di lavoro; sulle eventuali mansioni che comportino sorveglianza medica speciale; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso e prevenzione degli incendi;
- consegnarti ad ogni nuova missione o lettera di incarico la presente nota informativa che riporta il riepilogo degli obblighi stabiliti dalla legge in materia;
- gestire le pratiche amministrative previste dalla legge nel caso ti accada un infortunio ed in particolare, provvedere a denunciare l'infortunio all'INAIL ed alla Pubblica Sicurezza qualora l'infortunio abbia una prognosi che comporti un'iniziale astensione dal lavoro superiore a tre giorni, nonché iscrivere l'infortunio nell'apposito registro.

Obblighi dell'Impresa Utilizzatrice

L'impresa Utilizzatrice deve:

- informarti sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale qualora tale attività sia prevista dal contratto di somministrazione e conseguentemente dal tuo contratto di lavoro;
- formarti ed addestrarti all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della tua attività lavorativa per la quale vieni assunto, in conformità alle disposizioni previste dalla vigente normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e succ. mod. e int.) qualora tale attività sia prevista dal contratto di somministrazione e conseguentemente dal tuo contratto di lavoro;
- fermo restando quanto sopra, ottemperare nei tuoi confronti agli specifici obblighi d'informazione e formazione previsti dalla vigente normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- fermo restando quanto sopra, ottemperare nei tuoi confronti a tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui alla vigente normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- nell'affidarti i compiti, tenere conto delle tue capacità e delle tue condizioni in rapporto alla tua salute e alla sicurezza;
- fornirti i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- adottare le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiederti l'osservanza delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a tua disposizione;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e darti istruzioni affinché, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, tu possa abbandonare il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- astenersi dal richiederti, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, di riprendere la tua attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- consentirti di verificare, attraverso il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- qualora richiesto, sottoporli alla sorveglianza sanitaria obbligatoria ed alle relative visite mediche. In tal caso ti è fornita, da parte del medico competente dell'Impresa Utilizzatrice, copia della cartella sanitaria che sarà tua cura conservare ed utilizzare nel caso di missioni successive anche alle dipendenze di diverse Imprese Utilizzatrici;
- inviarti alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria;
- darti tempestiva informazione qualora tu venga adibito a mansioni che richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, qualora intervenuti successivamente e quindi non comunicati all'atto della stipula del contratto, ai fini dell'effettuazione della sorveglianza sanitaria obbligatoria e relative visite mediche;

– nell'arco delle 24 ore dalla tua comunicazione, provvedere a rimuovere eventuali violazioni dovute alla mancata osservanza degli obblighi previsti dalla legge, dal contratto collettivo per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro e da quello applicato presso la stessa Impresa Utilizzatrice, con particolare riferimento all'azione di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza.

La mancata rimozione delle eventuali violazioni può dar luogo alle dimissioni per giusta causa ai sensi dell'art. 22 comma 11 del CCNL per le agenzie di somministrazione di lavoro, con diritto all'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto a carico dell'impresa utilizzatrice e anticipato dall'ApL;

I tuoi obblighi

Nell'esecuzione del tuo contratto di lavoro devi:

- prenderti cura della tua salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui ricadono gli effetti delle tue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dall'Impresa Utilizzatrice;
- contribuire, insieme all'Impresa Utilizzatrice, suoi dirigenti e preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dall'Impresa Utilizzatrice tramite i suoi dirigenti e preposti ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- Utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente all'Impresa Utilizzatrice, tramite il dirigente od il suo preposto, le deficienze delle attrezzature e dei dispositivi di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venissi a conoscenza, adoperandoti direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle tue competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con l'obbligo però di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di tua iniziativa operazioni o manovre che non sono di tua competenza ovvero che possono compromettere la tua sicurezza o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa o comunque disposti dal medico competente dell'Impresa Utilizzatrice;
- dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità all'Agenzia per il Lavoro, tuo datore di lavoro; - comunicare preventivamente all'Agenzia per il lavoro e all'impresa utilizzatrice le violazioni dovute alla mancata osservanza degli obblighi previsti dalla legge, dal contratto collettivo per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro e da quello applicato presso la stessa Impresa Utilizzatrice, con particolare riferimento all'azione di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza. La mancata comunicazione preventiva rende illegittimo il ricorso alle dimissioni per giusta causa ai sensi dell'art. 22 comma 11 del CCNL per le agenzie di somministrazione di lavoro.

Il sottoscritto FRANCESCO ROTONDI

riceve da Gi Group Spa l'opuscolo realizzato da EBITEMP "La sicurezza dei lavoratori in somministrazione" e la presente Nota informativa sugli obblighi previsti dalla legge in materia di igiene e sicurezza sul lavoro inerenti la somministrazione di lavoro, confermando di comprenderne il relativo contenuto in lingua italiana.

FROSINONE, lì 28/04/2023

Firma del Prestatore di lavoro

Francesco Rotondi
Firmato con FEA - 28/04/2023

.....

Firma della Somministratrice

Simona Acquaviva
Firmato con FEA - 28/04/2023

.....

SCHEDA INFORMATIVA SUL RAPPORTO DI LAVORO

ai sensi del D.Lgs. n. 152/1997 e ss.mm.ii., in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 104/2022 recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea

a) identità delle parti	GI GROUP SPA, Agenzia per il Lavoro, Direzione e Coordinamento ex art. 2497 c.c. GI Group Holding S.p.A., autorizzata con provvedimento del 26/11/2004, prot. N. 1101 Iscrizione Albo Informatico Agenzie per il Lavoro, Sez. I - dal Ministero del Lavoro e P.S./ANPAL ai sensi del D.Lgs. 276/03 ss.ii.mm. nonché del D.lgs 150/2015 ss.ii.mm. art. 9 comma 1 lett. h, con sede legale e amministrativa in piazza IV Novembre, 5, 20124 Milano, Partita IVA 11412450964 - FRANCESCO ROTONDI RTNFNC02E28I838A
b) luogo di lavoro	LOCALITA' FERRUCCIA 16/A - PATRICA
c) sede o domicilio del datore di lavoro	Piazzale Europa, 1 - 03100 - FROSINONE
d) inquadramento, livello e qualifica professionale	Inquadramento ai sensi del vigente CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro: C, D1 - Operaio
e) data di inizio del rapporto di lavoro	02/05/2023
f) tipologia di rapporto di lavoro ed eventuale data di conclusione	Tempo determinato 01/02/2024
g) identità delle imprese utilizzatrici	R.E.M. SRL
h) durata del periodo di prova	13 giorni di effettiva prestazione.
i) diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista	Formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro ai sensi D.lgs 81/2008 ss.mm.ii nonché delle previsioni del contratto di lavoro. altra formazione applicata dall'utilizzatore
l) durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti o le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi	<p>Modalità di determinazione: L'art. 30 del CCNL Somministrazione al comma 7 punto B) prevede che la maturazione di ferie, permessi retribuiti e riduzioni di orario di lavoro, nella misura prevista dai singoli CCNL applicati dall'impresa utilizzatrice, avverrà applicando per ciascuno dei tre istituti la seguente formula: (Ore annue spettanti / Divisore Orario Mensile x 12) x (ore lavorate + ore dovute*) *Sono «ore dovute» quelle non lavorate ma retribuite, in virtù di legge o di contratto che danno diritto alla maturazione dell'istituto.</p> <p>Modalità di fruizione: L'art. 30 del CCNL Somministrazione al comma 17 prevede che il lavoratore può usufruire delle ferie maturate per le missioni pari o superiori a 3 mesi e, comunque, di almeno un giorno per le missioni entro i 3 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'utilizzatore. Ai fini del raggiungimento del requisito stesso, in caso di missioni reiterate presso lo stesso utilizzatore, i periodi di missione sono cumulati.</p> <p>FERIE CCNL UTILIZZATORE: Durata: il CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA vigente presso l'utilizzatore, prevede 160 ore di ferie su base annua.</p> <p>FERIE ACCORDO II LIVELLO: _____</p> <p>PERMESSI CCNL UTILIZZATORE: 104</p> <p>PERMESSI ACCORDO II LIVELLO UTILIZZATORE: _____</p> <p>PERMESSI SINDACALI: La disciplina è rimessa agli artt. 18 e 19 CCNL per le agenzie di somministrazione. In particolare l'art.19 comma 6 del predetto CCNL prevede che le ore di permesso retribuito per partecipare alle assemblee sono determinate mensilmente, per ogni lavoratore cumulandole nell'anno solare secondo la seguente formula con arrotondamento all'unità superiore: (ore lavorate/1500 x 10) ferma restando una spettanza minima di 2 ore/anno indipendentemente dal numero di ore lavorate.</p> <p>CONGEDI RETRIBUITI: Oltre a quanto previsto dalla normativa nazionale sui congedi retribuiti, il CCNL per le agenzie di somministrazione prevede: Art. 16 CCNL Somministrazione: Congedi parentali Per quanto attiene alla disciplina dei congedi parentali trova applicazione quanto previsto dagli artt. 32-38 del D.Lgs. 151/2001 integrato dall'articolo 1, comma 339, della Legge n. 228/2012 in recepimento della Direttiva 2019/1158 UE. Art. 17 CCNL Somministrazione: Diritto allo studio Per elevare il proprio livello culturale e sviluppare le competenze professionali i lavoratori in somministrazione, anche a tempo determinato, hanno diritto di usufruire dei permessi per la frequenza di corsi di studio secondo le modalità previste dai contratti collettivi applicati nelle aziende utilizzatrici ove prestano l'attività lavorativa.</p> <p>CONGEDI RETRIBUITI CCNL UTILIZZATORE: Tipo congedo a. 24 ore per ciascun trimestre solare, ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e</p>

	<p>provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali metalmeccanici, per l'espletamento delle loro funzioni; b. Ai componenti delle RSU, per l'espletamento del loro mandato. Per quanto riguarda le unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, le ore di permesso retribuite sono pari al monte ore derivante dalla porzione di 30 minuti all'anno per ciascun dipendente; c. 10 ore per assemblee dei lavoratori per le attività produttive con almeno 15 dipendenti e 8 ore annue per assemblee dei lavoratori, nelle imprese con almeno 10 dipendenti; d. 3 giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o di un soggetto componente la famiglia; e. Studenti: saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami; saranno inoltre esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. Permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero la sessione di esami negli altri casi. Diritto allo studio: il monte ore a disposizione si ottiene moltiplicando 7 ore per 3, per il numero dei dipendenti occupati in azienda a quella data. Nel caso di frequenza di corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo, per l'alfabetizzazione degli adulti e di lingua italiana per i lavoratori stranieri, il monte ore di permesso retribuito è elevato a 250. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda per frequentare i corsi di studio e i corsi di formazione professionale non dovranno superare rispettivamente il 3% complessivo della forza occupata; f. ai RLS: 12 ore nelle unità produttive fino a 5 dipendenti; 30 ore nelle unità produttive da 6 a 15 dipendenti; 40 ore nelle unità produttive da 16 a 49 dipendenti; 50 ore annue nelle unità produttive da 50 a 100 dipendenti; 70 ore annue nelle unità produttive da 101 a 300 dipendenti; 72 ore annue nelle unità produttive da 301 a 1.000 dipendenti e 76 ore annue in quelle oltre i 1.000 dipendenti</p> <p>CONGEDI RETRIBUITI ACCORDO II LIVELLO: Tipo congedo _____</p> <p>Ulteriori informazioni relative ai congedi retribuiti disciplinati dalla normativa sono riportate in allegato alla presente scheda</p>
<p>m) procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore</p>	<p>Art. 35 CCNL Somministrazione: Periodo di prova Durante il periodo di prova ciascuna delle Parti può recedere dal contratto in qualsiasi momento, senza preavviso né relativa indennità sostitutiva. In caso di dimissioni o licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, al lavoratore spetta la retribuzione per le ore lavorate.</p> <p>Art. 36 CCNL Somministrazione: Preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:</p> <p>1) Fino a cinque anni di servizio compiuto: Gruppo A: 60 giorni di calendario; Gruppo B: 30 giorni di calendario; Gruppo C: 20 giorni di calendario.</p> <p>2) Oltre cinque anni e fino a dieci anni di servizio: Gruppo A: 90 giorni di calendario; Gruppo B: 45 giorni di calendario; Gruppo C: 30 giorni di calendario.</p> <p>3) Oltre i dieci anni di servizio compiuti: Gruppo A: 120 giorni di calendario; Gruppo B: 60 giorni di calendario; Gruppo C: 45 giorni di calendario</p> <p>Art. 38 CCNL Somministrazione: Penalità di risoluzione anticipata da parte dei lavoratori a tempo determinato In caso di risoluzione anticipata del rapporto da parte del lavoratore rispetto alla data di scadenza prevista nel contratto iniziale o nelle successive proroghe, è stabilita una penalità di risoluzione in capo allo stesso; tale penalità viene calcolata in 1 giorno ogni 15 di missione residua non ancora effettuata, per un massimo di: - 7 giorni per il gruppo C; - 10 giorni per il gruppo B; - 20 giorni per il gruppo A.</p> <p>Tale disposizione non si applica alle risoluzioni che si verificano nei primi 15 giorni del rapporto di lavoro. In caso di comunicazione preventiva del recesso anticipato, in misura pari al numero di giornate di penale imputabili, la stessa non viene applicata.</p> <p>Art. 46 CCNL Somministrazione: Risoluzione del rapporto - Recesso lavoratori a tempo indeterminato A) Recesso ex articolo 2118 c.c. 1. Ai sensi dell'articolo 2118, c.c., qualora si verificano le condizioni per la risoluzione del rapporto per giustificato motivo oggettivo (raggiungimento dell'età pensionabile, superamento del periodo di comporta ecc.) ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini del preavviso di cui al presente CCNL.</p>

	<p>B) Recesso ex articolo 2119 c.c.</p> <p>2. Ai sensi dell'articolo 2119, c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato o, senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).</p> <p>3. La comunicazione deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.</p> <p>In caso di contratto di apprendistato, "ai sensi dell'art. 26, comma 7, CCNL Somministrazione l'Agenzia per il Lavoro o il lavoratore possono recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, comunicando per iscritto la disdetta con un preavviso di 30 giorni decorrenti dal medesimo termine ai sensi dell'art. 2118 c.c.. In caso di mancata comunicazione del recesso, il rapporto dell'apprendista prosegue alle dipendenze dell'agenzia per il lavoro come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato."</p> <p>Le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dovranno essere effettuate autonomamente dal lavoratore in modalità telematica tramite l'invio del modulo sul sito del Ministero del Lavoro a cui è possibile accedere tramite SPID o CIE oppure rivolgendosi ad un soggetto abilitato che avrà il compito di compilare i dati e inviarli al Ministero del Lavoro.</p>																																																																												
<p>n) importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento</p>	<p>Verrà riconosciuta una retribuzione lorda oraria di €/h 8,706, così composta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PAGA BASE €/h 8,706 <p>La retribuzione relativa alle missioni terminate nel mese e a quelle in corso al termine dello stesso, è corrisposta entro il giorno 15 del mese successivo, con contestuale consegna della busta paga, nella seguente modalità: Bonifico in circolarità</p>																																																																												
<p>o) programmazione dell'orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario ed alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile</p>	<p>Ore settimanali: 40. Giorni lavorativi: dal lunedì al venerdì. Orario di lavoro: Nella fascia oraria dalle 8:00 alle 17:00 e/o secondo le esigenze dell'azienda utilizzatrice.</p> <p>CONDIZIONI RELATIVE AL LAVORO STRAORDINARIO/SUPPLEMENTARE: il CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA vigente presso l'utilizzatore, prevede le seguenti maggiorazioni per il lavoro straordinario, calcolate sulla: il lavoro straordinario è ammesso nel limite di 2 ore giornaliere e 8 settimanali, fino ad un massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore (250 ore per le aziende fino a 200 dipendenti e per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare; 260 ore per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi).</p> <p>Maggiorazioni:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>Non a turni</th> <th>A turni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a.</td> <td>Lavoro straordinario</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>prime 2 ore</td> <td>25%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>ore successive</td> <td>30%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>b.</td> <td>Notturno</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>fino alle ore 22</td> <td>20%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>oltre le ore 22</td> <td>30%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>c.</td> <td>Festivo</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>d.</td> <td>Festivo con riposo compensativo</td> <td></td> <td>10% 10%</td> </tr> <tr> <td>e.</td> <td>Straordinario festivo (oltre le 8 ore)</td> <td></td> <td>55% 55%</td> </tr> <tr> <td>f.</td> <td>Straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)</td> <td>35%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>g.</td> <td>Straordinario notturno</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>prime 2 ore</td> <td>50%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>ore successive</td> <td>50%</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>h.</td> <td>Notturmo festivo</td> <td>60%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>i.</td> <td>Notturmo festivo con riposo compensativo</td> <td>35%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>l.</td> <td>Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)</td> <td></td> <td>75% 65%</td> </tr> <tr> <td>m.</td> <td>Straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)</td> <td>55%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>n.</td> <td>50% straordinario prestato nella giornata di sabato quando vengono superate le 2 ore. Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione. Ad esclusione delle attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono una articolazione dei turni a copertura delle 24 ore, per le ore cadenti dalle 22.00 alle 6.00, le percentuali di maggiorazione di cui alle lettere b), h) e i), sono elevate alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 25%, 65% e 40%. Tali percentuali assorbono fino a concorrenza i</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Non a turni	A turni	a.	Lavoro straordinario			-	prime 2 ore	25%	25%	-	ore successive	30%	30%	b.	Notturno			-	fino alle ore 22	20%	20%	-	oltre le ore 22	30%	20%	c.	Festivo	50%	50%	d.	Festivo con riposo compensativo		10% 10%	e.	Straordinario festivo (oltre le 8 ore)		55% 55%	f.	Straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	35%	35%	g.	Straordinario notturno			-	prime 2 ore	50%	40%	-	ore successive	50%	45%	h.	Notturmo festivo	60%	60%	i.	Notturmo festivo con riposo compensativo	35%	35%	l.	Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)		75% 65%	m.	Straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	55%	50%	n.	50% straordinario prestato nella giornata di sabato quando vengono superate le 2 ore. Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione. Ad esclusione delle attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono una articolazione dei turni a copertura delle 24 ore, per le ore cadenti dalle 22.00 alle 6.00, le percentuali di maggiorazione di cui alle lettere b), h) e i), sono elevate alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 25%, 65% e 40%. Tali percentuali assorbono fino a concorrenza i		
		Non a turni	A turni																																																																										
a.	Lavoro straordinario																																																																												
-	prime 2 ore	25%	25%																																																																										
-	ore successive	30%	30%																																																																										
b.	Notturno																																																																												
-	fino alle ore 22	20%	20%																																																																										
-	oltre le ore 22	30%	20%																																																																										
c.	Festivo	50%	50%																																																																										
d.	Festivo con riposo compensativo		10% 10%																																																																										
e.	Straordinario festivo (oltre le 8 ore)		55% 55%																																																																										
f.	Straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	35%	35%																																																																										
g.	Straordinario notturno																																																																												
-	prime 2 ore	50%	40%																																																																										
-	ore successive	50%	45%																																																																										
h.	Notturmo festivo	60%	60%																																																																										
i.	Notturmo festivo con riposo compensativo	35%	35%																																																																										
l.	Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)		75% 65%																																																																										
m.	Straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	55%	50%																																																																										
n.	50% straordinario prestato nella giornata di sabato quando vengono superate le 2 ore. Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione. Ad esclusione delle attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono una articolazione dei turni a copertura delle 24 ore, per le ore cadenti dalle 22.00 alle 6.00, le percentuali di maggiorazione di cui alle lettere b), h) e i), sono elevate alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 25%, 65% e 40%. Tali percentuali assorbono fino a concorrenza i																																																																												

	<p>trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale. Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo per 173 i minimi tabellari, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese.</p> <p>Banca ore – è istituita la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate. Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario. I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità previste per l'utilizzo dei permessi retribuiti. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto. Con Verbale di Intesa 26.3.2018 le Parti istituiscono la Banca delle ore solidale che può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato, fra i lavoratori dell'azienda, l'esigenza di aiutare colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di permessi retribuiti accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili (per linee guida, si veda Verbale di intesa)</p> <p>CONDIZIONI RELATIVE AL LAVORO STRAORDINARIO CONTRATTO II LIVELLO UTILIZZATORE: CCNL _____ vigente presso l'utilizzatore, prevede le seguenti maggiorazioni per il lavoro straordinario, calcolate sulla: _____ EVENTUALI CONDIZIONI CAMBIO TURNO:</p>
<p>p)</p> <p>1. variabilità della programmazione del lavoro, ammontare minimo delle ore retribuite garantite e retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;</p> <p>2. ore e giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative</p> <p>3. il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;</p>	
<p>q) contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto</p>	<p>CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro – Siglato da Assolavoro, Cgil, Cisl, Uil, Felsa-Cisl, Nidil Cgil e Uiltemp</p> <p>CCNL UTILIZZATORE: CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA Siglato da FEDERMECCANICA; ASSISTAL; CONFINDUSTRIA FIM Cisl; Cisl; FIOM CGIL; CGIL; UILM UIL; UIL</p> <p>CONTRATTO SECONDO LIVELLO APPLICATO DALL'UTILIZZATORE da contratto Siglato da _____</p>
<p>r) enti ed istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso</p>	<p>ENTI E ISTITUTI CHE RICEVONO I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI DOVUTI DAL DATORE DI LAVORO: Inps, Inail, Fonte, Enpaia per il settore agricolo, Forma.Temp, Quas in caso di livello Quadro.</p> <p>ALTRE FORME DI PROTEZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA SOCIALE FORNITA DAL DATORE DI LAVORO: Ebitemp, Forma.Temp, Quadrifor (in caso di livello Quadro), FIMIF (forestali), FIMLAV (settore agricolo), FAVLAF (lavoratori agricoli Ferraresi), Inpgi (settore giornalismo)</p>
<p>s) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.</p>	<p>UTILIZZO SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATO: NO In caso di risposta affermativa indicarne le modalità di utilizzo _____</p>

L'Utilizzatrice ha dichiarato che le informazioni sopra riportate ed in particolare ai punti i), l), n), o), q), r) e s) sono veritiere, corrette e complete e si è impegnata a comunicare al Somministratore eventuali e successive variazioni od integrazioni al contenuto del presente documento.

La presente Scheda deve intendersi a tutti gli effetti parte integrante e sostanziale del contratto di lavoro e di somministrazione.

Per quanto non espressamente previsto si rinvia alle previsioni di Legge e dei contratti collettivi applicabili.

FROSINONE, li 28/04/2023

Per ricevuta

Firma del Prestatore di lavoro

Francesco Rotondi

Firmato con FEA - 28/04/2023

Tabella riepilogativa Congedi retribuiti spettanti al lavoratore e alle lavoratrici dipendenti <i>(art. 4, comma 1, lett. l) del D.Lgs. n. 104/2022)</i>	
<p>Congedo di maternità obbligatorio (artt. da 16-27 D.Lgs. n. 151/2001)</p>	<p>Il congedo di maternità obbligatoria prevede un'astensione della lavoratrice per una durata complessiva di 5 mesi e può coprire i seguenti periodi:</p> <p>prima del parto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • due mesi precedenti la data presunta del parto (salvo flessibilità o opzione di fruizione dei cinque mesi dopo il parto); • tre mesi precedenti la data presunta del parto nel caso di lavori che siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli; • periodi di gestazione antecedenti i due mesi nel caso di interdizione disposta dall'ASL (gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose), o da parte dell'ITL (condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli nonché ipotesi in cui la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni). <p>dopo il parto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tre mesi successivi al parto e, se il parto avviene oltre la data presunta, copre anche il periodo che intercorre tra la data presunta e la data effettiva del parto; • tre mesi più i giorni non goduti, se il parto è anticipato rispetto alla data presunta; • cinque mesi successivi al parto, nel caso di opzione di astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto a condizione che il medico specialista e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla gestante e al nascituro¹; • l'intero periodo di interdizione prorogata disposto dall'ITL (condizioni pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino/incompatibilità mansioni). <p>Congedo di maternità flessibile (1+4): Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità obbligatoria (5 mesi), le lavoratrici hanno comunque la facoltà di astenersi dal lavoro dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi (il medico specialista del SSN e il medico competente devono attestare l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro).</p> <p>Il congedo di maternità può essere sospeso per i periodi successivi al parto nel caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, avendo la madre la possibilità di richiedere di poter godere del congedo in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.</p> <p>Nei casi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - adozione o affidamento preadottivo nazionale/internazionale del minore, il congedo di maternità spetta per cinque mesi a partire dall'ingresso rispettivamente in famiglia/in Italia del minore del minore. - affidamento non preadottivo, il congedo spetta per tre mesi da fruire, anche frazionatamente, entro i cinque mesi successivi all'affidamento. <p>Durante i periodi di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo (per legge, salvo diversa previsione dei CCNL).</p>
<p>Congedo di paternità obbligatorio (art. 27-bis D.Lgs. n. 151/2001)</p>	<p>Il padre lavoratore dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), a partire dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del bambino; • in caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. <p>Il congedo è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio e si applica anche al padre adottivo o affidatario.</p> <p>I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo.</p> <p>Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.</p> <p>Per fruire del congedo, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile, dalla data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai CCNL.</p>
<p>Congedo di paternità facoltativo (art. 28 D.Lgs. n. 151/2001)</p>	<p>Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre lavoratrice:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in caso di morte o grave infermità della madre; • di abbandono del bambino da parte della madre (il padre lavoratore dovrà rendere una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà che attesti la condizione di abbandono del bambino); • in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. <p>Il padre lavoratore che intende avvalersi del congedo facoltativo presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni riguardanti la madre del bambino.</p>

¹ Circolare INPS 12 dicembre 2019, n. 148.

	<p>Per i periodi di congedo di paternità facoltativo al lavoratore spetta, per tutto il periodo del congedo, un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo.</p> <p>Le ferie e le assenze eventualmente spettanti al lavoratore non vanno godute contemporaneamente al periodo di congedo di paternità facoltativo.</p>
<p>Congedo parentale (artt. da 32 a 38 D.Lgs. n. 151/2001)</p>	<p>Ai genitori lavoratori è riconosciuto per ogni figlio, il diritto di astenersi dal lavoro nei primi dodici anni di vita del figlio, per un periodo complessivo tra i due genitori, di 10 mesi (frazionati o continuativi). I mesi di congedo sono elevati ad 11 se il padre si astiene dal lavoro per almeno 3 mesi.</p> <p>Il congedo spetta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatorio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; • al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi dalla nascita del figlio, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi; • per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, quando vi è un solo genitore o vi è un genitore con affidamento esclusivo del figlio. • ai genitori adottivi e affidatari, entro dodici anni dall'ingresso in famiglia, qualunque sia l'età del minore ma comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. <p>In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.</p> <p>I CCNL stabiliscono le modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria. In caso di mancata regolamentazione, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.</p> <p>Per fruire del congedo parentale ciascun genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai CCNL e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.</p> <p>Per i periodi di congedo parentale, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione.</p>
<p>Congedo parentale prolungato per figli minori con handicap (art. 33 D.Lgs. n. 151/2001)</p>	<p>Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile per un periodo massimo non superiore a tre anni.</p> <p>Il congedo può essere goduto dal genitore in maniera continuativa o frazionata, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.</p> <p>Il congedo può essere fruito alternativamente ai riposi concessi ai lavoratori per i figli con handicap grave².</p> <p>Per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale al lavoratore e alle lavoratrici spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione.</p>
<p>Congedo per la malattia del figlio (art. 47 D.Lgs. n. 151/2001)</p>	<p>Entrambi i genitori lavoratori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni; • nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. <p>Il congedo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.</p> <p>Le ferie e le assenze eventualmente spettanti al lavoratore non vanno godute contemporaneamente al periodo di congedo.</p>
<p>Congedo biennale per assistenza di soggetto portatore di handicap grave (art. 42, comma 5 D.Lgs. n. 151/2001)</p>	<p>Il coniuge convivente di un soggetto con disabilità in situazione di gravità ha diritto a fruire di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.</p> <p>Il congedo spetta alle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, non sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza; • il lavoratore ha diritto a fruire del congedo entro trenta giorni dalla richiesta; • spetta anche nel caso di un'unione civile e di convivenza di fatto; • spetta per ciascuna persona portatrice di handicap. <p>In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo (secondo l'ordine elencato):</p> <ul style="list-style-type: none"> - il padre o la madre anche adottivi; - uno dei figli conviventi; - uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; - il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. <p>Durante il periodo di congedo, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale.</p>
<p>Congedo per lutto</p>	<p>Il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito massimo di tre giorni lavorativi all'anno nel caso in cui si verifichi il decesso o una grave e documentata infermità dei seguenti soggetti:</p>

² Articolo 42, comma 1 D.Lgs. n. 151/2001.

<p>e cause particolari (art. 4, comma 1 L. n. 53/2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • il coniuge, anche se legalmente separato o il soggetto unito civilmente; • un parente entro il secondo grado anche se non convivente del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.
<p>Congedo matrimoniale (L. n. 76/2016 – Accordo Interconfederale 31 maggio 1941)</p>	<p>Ai lavoratori e alle lavoratrici spetta un periodo pari a quindici giorni di calendario di assenza retribuita in occasione del proprio matrimonio celebrato con effetti civili. Le regole relative alla fruizione del congedo sono affidate ai CCNL di settore. Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore ha diritto di percepire il medesimo compenso che riceve nei giorni in cui presta la propria attività lavorativa.</p>
<p>Congedo per cure per gli invalidi (art. 7 D.Lgs. n. 119/2011)</p>	<p>I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta% possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure non superiore a trenta giorni. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. Durante il periodo di congedo il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.</p>
<p>Congedo per donne vittime di violenza di genere (art. 24 D.Lgs. n. 80/2015)</p>	<p>La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi (fruibile su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni). Per fruire del congedo la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione. Durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione.</p>

MODULO DI INFORMAZIONE SUI RISCHI SUL POSTO DI LAVORO

per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate (ai sensi degli artt. 33, comma 1, lett. c) e 35, comma 4 del D.lgs. 81/2015 ss.i.m. – Art. 40 CCNL per la categoria della agenzie di somministrazione di lavoro – D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni e integrazioni).



ALLEGATO A - CONTRATTO DI ASSUNZIONE E DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO N°

Impresa utilizzatrice R.E.M. SRL
 Qualifica e Mansioni lavoratore CABLATORE
 Sito produttivo/Stabilimento (sede effettiva di svolgimento dell'attività lavorativa) R.E.M. SRL - VIA FERRUCCIA 16/A - 03010 PATRICA (FR)
 Soggetto Incaricato di fornire informazione/formazione su salute e sicurezza (1) Sig. ELEONORA SPAZIANI
 RSPP (Responsabile Servizi di Prevenzione e Protezione) Sig. LUCA GIOVANNETTI
 Medico competente (se previsto) Dr. GIANCARLO CIPRIETTI
 Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) Sig. AMEDEO LISI

L'utilizzatore dichiara di:

- aver effettuato la Valutazione dei rischi prevista dall'art. 17 D.lgs. 81/08 e s.m.i. e redatto il relativo Documento di Valutazione dei rischi (D.V.R. ex art. 28 D.lgs. 81/08) in data 19/04/2023, (modificato/a in seguito in data _____);
- che l'organigramma della sicurezza di cui al D.lgs. 81/08 e s.m.i. è consultabile dal lavoratore presso la suindicata sede di svolgimento dell'attività lavorativa, di aver organizzato gli adempimenti necessari alla gestione delle emergenze.

Fattori di Rischio	SI	NO	Misure di Prevenzione DPI necessari	Obbligo di sorveglianza Sanitaria	
				SI	NO
Luoghi di lavoro (es. parametri minimi solidità e stabilità, solai, soppalchi, scaffalature, scale, ribaltamento/cedimento, cadute ed urti, ambienti confinati, ambienti sotterranei, inciampo e ostruzione percorsi di emergenza, ecc.)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Microclima Presenza impianti di condizionamento (legionella) Illuminazione	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Lavori in quota cadute dall'alto cadute in profondità attrezzature di sollevamento	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Rischi di natura elettrica Impianti di servizio Lavori sotto tensione	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Attrezzature di lavoro (es. infortuni di tipo meccanico: tagli, cesoiamento, schiacciamento, impigliamento, trascinarsi, urto, abrasione, ecc.)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	dpi di legge. Scarpe antinfortunistiche	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organi meccanici e mezzi di trasporto in movimento: (urto, investimento, schiacciamento per transito mezzi)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Utilizzo Videoterminale (almeno 20 ore settimana)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Rumore <input checked="" type="radio"/> >85 dB (A) <input type="radio"/> 80-85 dB (A) <input type="radio"/> <80 dB (A)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Vibrazioni meccaniche Superiori valori d'azione	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Campi elettromagnetici <input type="radio"/> radiazioni ionizzanti <input type="radio"/> radiofrequenze RF <input type="radio"/> microonde MW	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Radiazioni ottiche di origine artificiale ROA Superiori valori limite - art.215 D.Lgs. 81/2008	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Agenti Chimici e sostanze pericolose (es. polveri, fumi, gas, vapori, contatto cutaneo, ingestione, inalazione, ecc.)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Fattori di Rischio	SI	NO	Misure di Prevenzione DPI necessari	Obbligo di sorveglianza Sanitaria	
				SI	NO
Agenti cancerogeni e mutageni specificare quali _____ _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Presenza di Amianto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agenti biologici specificare quali _____ _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosfere esplosive Agenti chimici infiammabili e/o esplosivi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Incendio <input checked="" type="radio"/> Basso <input type="radio"/> Medio <input type="radio"/> Elevato	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Controlli periodici estintori	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stress lavoro-correlato	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Movimentazione manuale dei carichi Movimenti ripetitivi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Altro/rischi specifici (es. silicio, liquidi criogeni, ambienti severi, infrasuoni, radiazioni non ionizzanti, lavoro notturno/solitario, ecc.) specificare quali _____ _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

 Sorveglianza medica speciale preventiva ⁽²⁾ (D.M. 31.05.1999)

Sorveglianza sanitaria con periodicità:

 semestrale
 SI **NO**
 annuale
 Altra periodicità (specificare) _____

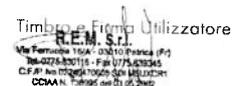
L'Utilizzatore dichiara di assumersi la responsabilità dell'erogazione delle informazioni sui rischi per la sicurezza e la salute in generale, della formazione e addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro e dei DPI per la specifica attività lavorativa, nonché delle informazioni sulle procedure che riguardano il primo soccorso, lotta antincendio ed evacuazione dai luoghi di lavoro.

L'Utilizzatore dichiara inoltre di assumersi la responsabilità dell'effettuazione della sorveglianza sanitaria dei lavoratori avviati con contratto di somministrazione, nonché della fornitura dei dispositivi di protezione individuali (DPI) per i medesimi lavoratori, ove necessari.

Le informazioni sopra riportate inerenti la salute e sicurezza sul lavoro sono di esclusiva provenienza dell'Utilizzatore. Sarà responsabilità di quest'ultimo comunicare al Somministratore eventuali e successive variazioni od integrazioni al contenuto del presente documento e/o di eventuali documenti correlati.

Al termine della missione dovranno essere forniti al lavoratore da parte dell'Utilizzatore gli attestati della formazione seguita in azienda e, qualora prevista sorveglianza sanitaria, la cartella sanitaria e di rischio.

 Data compilazione 19 / 04 / 2023

 Timbro e Firma Utilizzatore


 Data consegna al lavoratore ___/___/____
 (allegato al contratto di lavoro)

Firma Lavoratore

⁽¹⁾ Sono individuati a tal fine, ad esempio: il capo reparto, capo ufficio, capo squadra, capo turno o comunque il "preposto" (ex art. 19 e art. 299 d.lgs. 81/2008).

⁽²⁾ La "Sorveglianza medica speciale" attiene esclusivamente alle lavorazioni che espongono a rischio di tecnopatia grave di cui all'art. 3 del D.M. 31.05.1999 ovvero, testualmente: "Agenti cancerogeni, di cui al Titolo VII del decreto Legislativo del 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni e integrazioni; Amianto; Cloruro di vinile monomero; 2-Naftilammina, 4-Aminodifenile, Benzidina, 4-Nitradifenile e loro sali; radiazioni ionizzanti di cui al Decreto Legislativo 17.3.95 n. 230". Le informazioni inerenti la "sorveglianza sanitaria" di cui all'art. 41 del D.lgs. 81/2008 sono da riportarsi nell'ultima colonna alla voce "Obbligo di sorv. sanitaria".