

RIF: ROTONDI FRANCESCO

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO N° 20413 - Filiale di FROSINONE
(ex artt. 30 ss. D.Lgs. 81/2015 e succ. modif. e integr. di seguito "Decreto Legislativo")

Addi, FROSINONE, 28/04/2023

Tra

GI GROUP SPA, Agenzia per il Lavoro, Direzione e Coordinamento ex art. 2497 c.c. di GI Group Holding S.p.A., Aut. Min. 26/11/2004, Prot. N. 1101 – Iscrizione Albo Informatico Agenzie per il Lavoro, Sez. I, sede legale e amministrativa in Piazza IV Novembre n. 5 - 20124 Milano, C.F. 11629770154 – Società appartenente al gruppo Iva "Gi Group Holding" P.I. 11412450964, qui rappresentata dal procuratore speciale pro-tempore signora Simona Acquaviva (di seguito "GI Group" o la "Somministratrice")

e
la Società R.E.M. SRL con sede legale in PATRICA, Via FERRUCCIA, 16/a CAP 03010, P. IVA 02240470605, qui rappresentata dal Legale Rappresentante/procuratore ADELE PACE (di seguito denominata "Utilizzatrice")

Di seguito congiuntamente le "Parti" o singolarmente "Parte";

Premesso che:

- a) la Somministratrice è un'Agenzia per il Lavoro, autorizzata a tempo indeterminato dal Ministero del Lavoro e P. S. ai sensi del D.Lgs. 276/03 e succ. modif. e integr art. 4 c. 1 lett. a);
- b) l'Utilizzatrice con la sottoscrizione del presente contratto dichiara:
- di voler ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato ai sensi degli artt. 30 ss. del Decreto Legislativo;
 - di non trovarsi nelle ipotesi di divieto di cui all'art. 32 del Decreto Legislativo;
 - di conoscere le vigenti disposizioni in materia di contribuzione addizionale Napsi e di aver trasferito a Gi Group tutte le informazioni necessarie inerenti le condizioni di applicabilità delle disposizioni stesse;
 - di aver preso visione e di conoscere le disposizioni previste dall'art. 31 del D.lgs 150/2015 e s.m.i., dalla L 296/2006 art. 1 commi 1175 e 1176 nonché dalle vigenti normative relative alla fruizione degli incentivi occupazionali;
 - di aver effettuato la valutazione dei rischi ex D.Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni e di aver individuato la presenza di rischi per l'integrità e la salute dei lavoratori nonché di aver adottato le misure di prevenzione e protezione adeguate;
 - che tutte le informazioni fornite alla Somministratrice in relazione alla stipula del presente contratto sono corrette e veritiere.
- c) La Somministratrice si dichiara disponibile a somministrare i lavoratori dei quali l'Utilizzatrice intende avvalersi nei limiti di legge e di contratto collettivo vigenti.

Tutto ciò premesso le Parti come in epigrafe rappresentate convengono e stipulano quanto segue:

1. Le Premesse e gli allegati sono patti essenziali e costituiscono parte integrante del presente contratto.
2. L'Utilizzatrice affida alla Somministratrice l'incarico di somministrare a tempo determinato i lavoratori da quest'ultima assunti alle condizioni di seguito indicate nonché 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.

3. ELEMENTI RELATIVI AL CONTRATTO DI PRESTAZIONE DI LAVORO DICHIARATI DALL'UTILIZZATRICE			
Numero lavoratori richiesti : 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) - .			
Durata della somministrazione: dal 02/05/2023 al 01/02/2024			
Mansioni: OPERAIO CABLATORE JUNIOR Qualifica: Operaio			
Periodo di prova lavoratori: N. 13 giorni di effettiva prestazione			
CCNL applicabile: METALMECCANICI INDUSTRIA Livello di inquadramento: D1			
Inquadramento ai sensi del vigente CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro: C			
CCNL secondo livello: No			
Luogo di lavoro dei lavoratori somministrati: C/O LOCALITA' FERRUCCIA 16/A - 03010 PATRICA (FR)			
Ore settimanali di lavoro: 40	☐	In turni	☐ Non in turni
Ore giornaliere di lavoro: 8	☒	Tempo pieno	☐ Tempo parziale - % p.t. -
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 DEI LAVORATORI			
Verrà riconosciuta una retribuzione lorda oraria di € 8,706 , così composta:			
• PAGA BASE € 8,706			
ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI:			
Descrizione		Importo	
Rischi per l'integrità e la salute dei lavoratori: con riferimento a quanto in premessa, ai sensi dell'art 33, c. 1 lett. c) del Decreto Legislativo e del vigente CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro, l'Utilizzatrice dichiara la presenza di rischi per l'integrità e la salute dei lavoratori e segnala di aver adottato a riguardo le misure di prevenzione e protezione idonee; la dichiarazione dell'Utilizzatrice riguardo tali rischi e misure è riportata nell' Allegato A , che costituisce parte integrante del presente contratto e che sarà consegnata in copia al lavoratore.			
4. CONDIZIONI DI SOMMINISTRAZIONE			
Corrispettivo: L'Utilizzatrice prende atto e riconosce che i corrispettivi (in seguito anche "tariffe") sono stati determinati sulla base delle informazioni e dei dati dalla stessa comunicati alla Somministratrice (anche eventualmente tramite "Scheda Informativa Cliente") ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 33 comma 2 e 35 comma 1 del D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii. tenuto altresì conto dei principi generali di fruizione degli incentivi all'occupazione previsti dall'art. 31 del D.lgs. 150/2015 ss.mm.ii.			
Resta inteso che, sulla scorta di quanto dichiarato e comunicato dall'Utilizzatrice, i suddetti corrispettivi sono comprensivi degli oneri retributivi, contributivi, previdenziali, assicurativi sostenuti dalla Somministratrice in esecuzione del presente contratto, nonché del compenso per il servizio prestato.			
Pertanto l'Utilizzatrice corrisponderà alla Somministratrice, per ciascun lavoratore somministrato, i corrispettivi pattuiti così come riportati nell' Allegato B , che costituisce parte integrante del presente contratto, ed eventualmente nell'Offerta Commerciale, e si impegna inoltre al rispetto delle condizioni di pagamento concordate. In caso di variazioni del costo del lavoro intervenute durante o anche successivamente alla vigenza del presente contratto, i predetti corrispettivi saranno automaticamente adeguati con la medesima decorrenza.			
I corrispettivi di cui al presente articolo saranno dovuti dall'Utilizzatrice alla Somministratrice anche nelle ipotesi di fermo tecnico delle attività produttive e/o fermo di stabilimento e/o interruzioni delle attività lavorative, anche non direttamente imputabili all'Utilizzatrice e comunque, in ogni caso di volontaria interruzione delle prestazioni dei lavoratori somministrati, a qualsiasi titolo, da parte dell'Utilizzatrice.			
In ogni caso, resta inteso tra le Parti, che l'Utilizzatrice, in relazione al servizio reso in forza del presente contratto, anche ai sensi dell'art. 33, comma 2, D.lgs. 81/2015 ss.mm.ii, è tenuta a rimborsare alla Somministratrice, maggiorati del compenso per il servizio prestato dalla stessa, tutti gli oneri retributivi, previdenziali, assicurativi e fiscali effettivamente sostenuti in forza di legge e/o contratto collettivo e/o contratto di prestazione di lavoro, a favore dei lavoratori somministrati o degli enti pubblici competenti, ivi compresi, a titolo esemplificativo, tutti i costi sostenuti per effetto di eventuali assenze (malattia, infortunio, etc.) o di trasferimento, trasferta o distacco.			
Fatturazione e modalità di pagamento: La fatturazione avverrà a cadenza mensile IVA: L'I.V.A. sarà applicata solo sui compensi spettanti alla Somministratrice per il servizio prestato.			
Condizioni di pagamento: R.I.BA 30 GG D.F.F.M. ESENTE SPESE D'INCASSO			
Ulteriori condizioni:			

Condizioni generali di contratto

5. Inadempimenti dell'Utilizzatore e penali - In caso di ritardato pagamento dei corrispettivi di cui al precedente articolo 4, la Somministratrice richiederà all'Utilizzatore - dal giorno successivo alla data di scadenza della fattura - una penale per ritardo pari al 2% (dueper cento) dell'importo dovuto e non pagato alla scadenza. Sull'importo dovuto, comprensivo della penale, decorreranno gli interessi moratori ai sensi degli art. 4 e 5 D.Lgs. 231/2002. Qualora il ritardo nell'adempimento si protragga oltre il 15° (quindicesimo) giorno dalla suddetta data, la Somministratrice, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 c.c., potrà risolvere di diritto il presente contratto mediante comunicazione scritta di voler avvalersi della presente clausola da inviare all'Utilizzatore mediante raccomandata a.r. e/o PEC. Dalla data di ricevimento di detta comunicazione da parte dell'Utilizzatore, la Somministratrice interromperà la fornitura di prestazioni lavorative. In quest'ipotesi l'Utilizzatore sarà comunque tenuta, a titolo di penale, a versare alla Somministratrice un importo pari al mancato fatturato della Somministratrice per il periodo residuo sino alla naturale scadenza del contratto.

6. Interruzione delle prestazioni da parte dell'Utilizzatore - Nel caso in cui l'Utilizzatore rifiuti od interrompa le prestazioni del lavoratore, sarà in ogni caso tenuta a rimborsare alla Somministratrice il corrispettivo pattuito per tutte le ore retribuite dalla Somministratrice al lavoratore, in quanto dovute per legge e contratto collettivo e/o contratto di prestazioni di lavoro, fino alla scadenza di quest'ultimo, ad eccezione del caso in cui tale rifiuto o interruzione delle prestazioni del lavoratore avvengano durante il periodo di prova.

7. Dichiarazione e Obblighi dell'Utilizzatore - L'Utilizzatore dichiara:

- di aver comunicato alla Somministratrice per iscritto, eventualmente anche mediante la "Scheda Informativa Cliente", a norma dell'art. 33 comma 2 del Decreto Legislativo i corretti elementi relativi al trattamento economico, previdenziale ed assistenziale ai quali avrà diritto il prestatore di lavoro, e si impegna a comunicare altresì le differenze retributive maturate nel corso di ciascuna mensilità o del minore periodo di durata del rapporto. Le comunicazioni di cui sopra dovranno essere attuate in modo tale da consentire alla Somministratrice di riconoscere al lavoratore in missione condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'Utilizzatore, a parità di mansioni svolte (art. 35 comma 1 del Decreto Legislativo);
- che sussistono in capo alla stessa tutte le condizioni ed i requisiti relativi alla fruizione degli incentivi previsti dall'art. 31 del D.Lgs. 150/2015 e s.m.i., dalla L. 296/2006 art. 1 commi 1175 e 1176. nonché dalle vigenti normative relative alla fruizione di incentivi
- di conoscere le vigenti disposizioni in materia di contribuzione addizionale Napsi (art. 3 comma 2 D.L. 87/2018 conv. L. 96/18; Circ. Inps 121/2019) e di aver trasferito a Gi Group tutte le informazioni necessarie inerenti le condizioni di applicabilità delle disposizioni stesse.

L'Utilizzatore si obbliga a:

- utilizzare le prestazioni dei lavoratori in somministrazione nel rispetto delle normative vigenti ed in particolare della Legge 199/2016 ss.i.m.;
- adibire i lavoratori in somministrazione alle mansioni contrattualmente concordate rispettando e facendo rispettare i propri regolamenti, policy e procedure nonché la legislazione vigente in tema di lavoro, ivi compresa a titolo esemplificativo, ma non limitativo: la normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, orari di lavoro, lavoro notturno, turni di lavoro, lavoro straordinario, pari opportunità;
- comunicare le modalità e i criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche, se previste, correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti o collegati all'andamento economico dell'impresa ovvero i premi di produzione di qualsiasi natura non collegati a risultati e/o obiettivi aziendali.
- ai sensi dell'art. 35 comma 4 del Decreto Legislativo tenendo conto della peculiarità dell'istituto della somministrazione che assegna all'Utilizzatore il potere di direzione e controllo dei lavoratori in somministrazione (art. 30 del Decreto Legislativo) manovrando la Somministratrice:
 - in conformità al D.Lgs. 81/2008 s.i.m. ed al vigente Accordo Stato - Regioni, informare e formare i lavoratori e rendere edotta la Somministratrice prima dell'inizio delle prestazioni lavorative sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività produttiva ed alle specifiche attività per le quali sono stati avviati dalla Somministratrice nonché sulle procedure di emergenza e sulle misure mediche, di protezione e di prevenzione dei rischi stessi;
 - anche ai sensi dell'art. 40 del vigente CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro formare e addestrare i lavoratori somministrati, in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni, all'uso delle attrezzature di lavoro e macchinari necessari allo svolgimento dell'attività per la quale sono stati assunti;
 - fornire ai lavoratori somministrati tutti i necessari dispositivi di protezione e prevenzione dei rischi specifici per l'integrità e la salute dei lavoratori ovvero le attrezzature necessarie all'esecuzione della prestazione lavorativa, nonché tutti i mezzi necessari per lo svolgimento delle loro mansioni. In alternativa, previa specifica richiesta scritta e dettagliata, la Somministratrice, non sostituendosi, in ogni caso, alle responsabilità dell'Utilizzatore in tema di igiene e sicurezza sul lavoro, potrà fornire ai prestatori di lavoro i mezzi richiesti, addebitandone il costo all'Utilizzatore, rinunciando quest'ultima a qualsiasi azione civile, penale, amministrativa nei confronti della Somministratrice;
 - comunicare per iscritto alla Somministratrice e, conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni, informare direttamente i lavoratori, qualora le mansioni cui sono adibiti richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici impegnandosi ad effettuare, a proprie spese, nei confronti di questi ultimi e qualora ne ricorrano le condizioni, gli accertamenti sanitari preventivi e periodici previsti dalla legge e dai regolamenti a mezzo del proprio medico competente;
 - osservare nei confronti dei lavoratori somministrati in forza del presente contratto tutti gli obblighi di prevenzione e protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti con responsabilità esclusiva per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi;
- rimuovere qualsiasi violazione degli obblighi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, con particolare riferimento all'azione di informazione, formazione e addestramento professionale nonché sulla dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza entro 24 ore dalla comunicazione del lavoratore o della Somministratrice. In caso di mancata rimozione l'Utilizzatore sarà tenuto a rimborsare alla Somministratrice l'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto anticipato al lavoratore dalla Somministratrice.
- a cura del proprio medico competente fornire al lavoratore copia della cartella sanitaria e di rischio di cui all'art. 25 c. 1 lett. e) e c) del D.Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni.
- informare immediatamente per iscritto la Somministratrice degli infortuni sul lavoro in cui eventualmente incorrono i lavoratori somministrati al fine di rendere possibile l'adempimento tempestivo degli obblighi di legge;
- fermi restando gli obblighi previsti al punto 4 del presente contratto, che si intendono integralmente richiamati, rimborsare altresì alla Somministratrice gli importi relativi a eventuali incentivi occupazionali e/o finanziamenti pubblici di cui abbia beneficiato, qualora successivamente revocati dalle autorità competenti;
- provvedere al pagamento diretto al lavoratore, in caso d'inadempimento della Somministratrice, a norma dell'art. 35 comma 2 del Decreto Legislativo, del trattamento economico, contributivo, previdenziale, assistenziale e assicurativo spettante, fatto salvo il diritto di rivalsa verso la Somministratrice;
- trasmettere comunicazione per iscritto alla Somministratrice, nel caso in cui adibisca il lavoratore somministrato a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte nel contratto, consegnandone copia al lavoratore interessato. Ove non adempia all'obbligo di informazione, risponderà in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante sia dalla assegnazione a mansioni superiori sia dall'eventuale assegnazione a mansioni inferiori (art. 35 comma 5 del Decreto Legislativo);
- comunicare tempestivamente alla Somministratrice, in forma scritta, anche via fax, tutte le informazioni necessarie per una legittima gestione del rapporto di lavoro, ivi compreso, a titolo esemplificativo, ma non limitativo, il mancato superamento del periodo di prova, il cambiamento del luogo di lavoro del prestatore di lavoro e ogni circostanza che possa formare oggetto di contestazione disciplinare;
- inoltrare le presenze a Gi Group in formato elettronico e/o autorizzare formalmente il modulo di rilevazione delle presenze del lavoratore in formato cartaceo ovvero perfezionare il processo di validazione nel Portale myGi Group, ove previsto, entro il 1° giorno del mese successivo a quello di competenza; in mancanza saranno fatturate le ore contrattualmente previste, salvo successivo conguaglio saranno fatturate le ore contrattualmente previste. Le predette disposizioni saranno efficaci tra le Parti anche nel caso in cui il presente contratto sia sottoscritto mediante Firma Elettronica Avanzata (FEA);
- tenere indenne e manlevare la Somministratrice per qualunque conseguenza negativa, spesa, perdita, danno, passività o responsabilità, comprese le spese legali e di giudizio, derivanti dall'inadempimento di qualsiasi obbligazione assunta mediante la stipula del presente contratto nonché, a qualsivoglia titolo, dalla mancanza o non veridicità e/o incompletezza e/o non tempestività delle comunicazioni, informazioni, dati, dichiarazioni, garanzie, forniti e necessari per la stipula e la corretta esecuzione del presente contratto nonché per la legittima gestione dei rapporti di lavoro con i dipendenti somministrati anche ai fini della garanzia di parità di trattamento economico-normativo rispetto ai propri dipendenti diretti; in particolare, a titolo esemplificativo, l'Utilizzatore manleva la Somministratrice: nel caso in cui l'Utilizzatore non abbia rispettato tutte le norme relative all'applicazione delle misure di igiene e sicurezza sul posto di lavoro ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 s.i.m. e dal vigente CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro; nelle ipotesi in cui Gi Group sia destinataria di provvedimenti da parte delle autorità competenti di revoca di incentivi e/o finanziamenti; per rivendicazioni e/o pretese stragiudiziali e/o giudiziali riconducibili alla legittimità, all'interpretazione e all'applicazione dei contratti collettivi ex art. 51 del Decreto Legislativo o di prossimità ex art. 8 L. 148/2011 ss.i.m., adottati dall'Utilizzatore ovvero aventi ad oggetto differenze retributive; il mancato rispetto dell'obbligo di parità di trattamento economico e normativo di cui all'art. 35, comma 1 del Decreto Legislativo ovvero la legittimità della condizione apposta ex art. 19, comma 1 D.Lgs. 81/2015 ss.i.m.
- effettuare le comunicazioni di cui all'art. 36 c.3 del Decreto Legislativo.

8. Obblighi e dichiarazioni della Somministratrice - La Somministratrice si obbliga a:

- riconoscere direttamente ai lavoratori in somministrazione in forza del presente contratto e sulla base di quanto comunicato dall'Utilizzatore condizioni economiche e normative non inferiori a quelle cui hanno diritto i dipendenti dell'Utilizzatore di pari livello, a parità di mansioni svolte;
- su esplicita richiesta dell'Utilizzatore, fare tutto quanto possibile per sostituire il prestatore di lavoro somministrato in relazione al predetto contratto, nei casi legislativamente previsti di cessazione anticipata del contratto di lavoro intercorrente tra la Somministratrice e il predetto lavoratore;
- assolvere a tutti gli obblighi previsti dall'articolo 3 della legge n. 136/2010 e succ. modifiche e integ. al fine di assicurare la tracciabilità dei movimenti finanziari relativi ai pagamenti effettuati in considerazione dell'esecuzione del presente contratto;
- la somministratrice dichiara di non esigere o percepire dal lavoratore alcun compenso in relazione alla Sua assunzione.

9. Clausola risolutiva espressa - Fatto salvo quanto previsto al punto 5 del presente contratto, le Parti concordano che, salvo il risarcimento per il maggior danno, Gi Group potrà risolvere il presente contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. mediante comunicazione scritta di voler avvalersi della presente clausola da inviare all'Utilizzatore mediante raccomandata a.r. e/o PEC. In caso di:

- sopravvenuto stato fallimentare o altra procedura ad esso equiparata in capo all'Utilizzatore
- cessione, totale e/o parziale, del contratto da parte dell'Utilizzatore;
- violazione degli articoli 7 e 14 del presente contratto.

10. Cessione crediti - Le Parti concordano che Gi Group potrà liberamente cedere a terzi i crediti derivanti dall'esecuzione del presente contratto.

11. Potere Direttivo, Responsabilità Civile e Potere Disciplinare - Le Parti si danno reciprocamente atto che il prestatore di lavoro svolgerà i compiti assegnatigli nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo dell'Utilizzatore la quale sarà, pertanto, l'esclusiva responsabile degli eventuali danni arrecati a persone e cose, anche di terzi, causati o anche subiti dal prestatore di lavoro durante lo svolgimento delle sue mansioni. La Somministratrice sarà, pertanto, espressamente e completamente manlevata nel caso in cui venisse intentata nei suoi confronti qualsiasi azione, nessuna esclusa o eccettuata, in relazione alla responsabilità di cui innanzi. Il potere disciplinare nei confronti del lavoratore in somministrazione è riservato alla Somministratrice che eserciterà nei confronti del lavoratore somministrato ogni eventuale azione disciplinare che dovesse rendersi necessario promuovere, previa richiesta scritta dell'Utilizzatore.

12. Riservatezza - Le Parti manterranno la massima riservatezza su tutte le informazioni, notizie, dati e documenti, comprese idee, progetti o know-how, relativi all'altra Parte o a terzi, di cui siano venute o vengano in possesso o a conoscenza nel corso delle trattative o nell'esecuzione del presente contratto. In particolare le Parti, salvo obblighi di legge od ordini di competenti Autorità, non copieranno, tratteranno, comunicheranno, diffonderanno e comunque, non utilizzeranno i dati riservati, in qualsiasi modo o forma, anche in via indiretta, per fini diversi da quelli previsti nel contratto di somministrazione. Tale obbligo di riservatezza rimarrà fermo anche successivamente alla cessazione del contratto, fino a quando i dati riservati verranno divulgati da parte del legittimo titolare o diverranno legittimamente di pubblico dominio. Le Parti si impegnano a far sì che le obbligazioni previste dalla presente clausola siano rispettate anche dai loro dipendenti diretti, consulenti, collaboratori e professionisti che di volta in volta verranno a conoscenza del contenuto del presente contratto e della sua esecuzione. Gli obblighi di riservatezza di cui al presente articolo rimarranno efficaci per tutta la vigenza del presente contratto. Resta inteso che, in relazione al punto precedente (Potere Direttivo) l'Utilizzatore sarà pertanto l'esclusiva responsabile dell'eventuale violazione da parte dei lavoratori in somministrazione degli obblighi di riservatezza assunti contrattualmente, manlevando espressamente e completamente la Somministratrice nel caso in cui venisse intentata nei propri confronti qualsiasi azione, nessuna esclusa o eccettuata, in relazione alla responsabilità di cui innanzi.

13. Obblighi connessi alla normativa in tema di Privacy - L'Utilizzatore si impegna a trattare con la massima diligenza e nel pieno rispetto della normativa applicabile (D.Lgs. n. 196/2003 e succ. modif e integ e Regolamento UE 2016/679) i dati personali dei lavoratori somministrati ed ogni altra informazione ad essi relativa trasmessa dalla Somministratrice, e a non rivelarli a persone/oggetti non autorizzati, né ad usarli per scopi diversi da quelli convenuti nel presente contratto, salvo dietro espressa autorizzazione da parte dei lavoratori. Le Parti si impegnano, nell'ambito del trattamento dei dati personali connesso all'esecuzione del presente contratto, a conformarsi alle disposizioni della richiamata normativa applicabile. Le Parti si danno atto di avere provveduto nei rapporti reciproci agli adempimenti informativi di cui all'art. 13 della predetta normativa.

14. Responsabilità Amministrativa e Responsabilità Sociale d'Impresa - L'Utilizzatore dichiara di aver esaminato attentamente il Codice Etico, il Modello Organizzativo e la Politica SA8000 della Somministratrice, disponibili sul sito internet www.gigroup.it, e si impegna a rispettarne tutti i principi e i comportamenti.

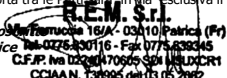
15. Rinvio - Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto di somministrazione si rinvia a tutte le norme di legge, contratto collettivo e regolamento vigenti.

16. Elementi del contratto e comunicazioni - Le Parti si danno atto che il presente contratto contiene gli elementi di cui all'art. 33 del Decreto Legislativo. In caso di adesione al portale informatico myGiGroup, l'Utilizzatore prende atto e dichiara di accettare che tutte le comunicazioni da parte di Gi Group inerenti la gestione del rapporto derivante dal presente contratto potranno anche essere effettuate mediante pubblicazione delle stesse sul predetto portale informatico e si considereranno per questo conosciute dall'Utilizzatore dal momento in cui quest'ultima riceverà la relativa notifica via e-mail dell'avvenuta pubblicazione sul portale informatico ovvero, laddove prevista, dall'avvenuta sottoscrizione di documenti tramite FEA.

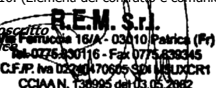
Resta inteso che ogni comunicazione tra le parti potrà essere resa anche attraverso le ordinarie modalità di comunicazione (a titolo esemplificativo: e-mail, PEC; raccomandata a/r).

17. Validità delle clausole contrattuali - Qualora qualsiasi clausola del presente contratto dovesse essere ritenuta invalida o non efficace, tale vizio non comporterà l'invalidità delle restanti clausole che continueranno ad avere pieno vigore ed efficacia.

18. Foro competente - Foro competente per ogni controversia insorta tra le Parti sarà, in via esclusiva, il Foro di Milano.

Letto, confermato e sottoscritto
Firma dell'Utilizzatore: 
R.E.M. S.r.l.
Via 0276-30116 - Fax 0775-633045
C.F.P. n. 02760170965-SPIN INDIRIZZI
CCIAA.N. 136995 del 03.05.2002

A sensi e per gli effetti degli artt. 1341 e 1342 del codice civile si intendono specificamente approvate dall'Utilizzatore le clausole riportate ai numeri 5. (Inadempimenti dell'Utilizzatore e penali) - 6. (Interruzione delle prestazioni da parte dell'Utilizzatore) - 7. (Dichiarazione e Obblighi dell'Utilizzatore) - 9, secondo punto (Cessione del contratto) - 10. (Cessione dei crediti) - 11. (Potere Direttivo, Responsabilità Civile e Potere Disciplinare) - 12 (Riservatezza) - 14 (Responsabilità Amministrativa e Responsabilità Sociale d'Impresa) - 16. (Elementi del contratto e comunicazioni) - 18. (Foro Competente).

Letto, confermato e sottoscritto
Firma dell'Utilizzatore: 
R.E.M. S.r.l.
Via 0276-30116 - Fax 0775-633045
C.F.P. n. 02760170965-SPIN INDIRIZZI
CCIAA.N. 136995 del 03.05.2002

Allegato A: Modulo di informazione sui rischi sul posto di lavoro

Allegato B: Corrispettivi

Allegato: Scheda informativa sul rapporto di lavoro

Firma della Somministratrice

GI-GROUP S.p.A.
P.IVA 11412450964

FROSINONE, 28/04/2023

ALLEGATO B (Corrispettivi)

Cod Causale	Descrizione	Corrispettivo
ORD	ORE ORDINARIE H	17,80 €
FSH	FESTIVITA' HH	17,80 €
M10	MAGGIORAZIONE 10% H	19,15 €
M20	MAGGIORAZIONE 20% H	20,45 €
M25	MAGGIORAZIONE 25% H	21,15 €
S10	STRAORDINARIO 10% H	15,15 €
S20	STRAORDINARIO 20% H	16,55 €

GI GROUP S.p.A.
P.IVA 11412450964
Emilio F. [signature]

SCHEMA 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 - l'identità del/dei dipendente/i somministrato/i è riportata nel relativo contratto di lavoro a scopo di somministrazione;
b) luogo di lavoro	LOCALITA' FERRUCCIA 16/A - 03010 PATRICA (FR)
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, Livello 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 fino al 01/02/2024
g) identità delle imprese utilizzatrici	R.E.M. SRL
h) durata del periodo di prova	N. 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	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. 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. FERIE CCNL UTILIZZATORE: Durata: il CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA vigente presso l'utilizzatore, prevede 160 ore di ferie su base annua. FERIE ACCORDO II LIVELLO: ____ PERMESSI CCNL UTILIZZATORE: 104 PERMESSI ACCORDO II LIVELLO UTILIZZATORE: ____ 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. 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 2012/18 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. CONGEDI RETRIBUITI CCNL UTILIZZATORE: Tipo congedo a. 24 ore per ciascun trimestre solare, ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e 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 CONGEDI RETRIBUITI ACCORDO II LIVELLO: Tipo congedo _____ Ulteriori informazioni relative ai congedi retribuiti disciplinati dalla normativa sono riportate in allegato alla presente scheda
m) procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore	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. 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: 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. 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. 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 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. 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. 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 verifichino le condizioni per la risoluzione del rapporto per giustificato motivo oggettivo (raggiungimento dell'età pensionabile, superamento del periodo di comportamento 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. B) Recesso ex articolo 2119 c.c. 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). 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. 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." 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.																																																																																																																		
n) importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento	Verrà riconosciuta una retribuzione lorda oraria di € 8,706, così composta: • PAGA BASE € 8,706 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: informazione presente nel contratto di prestazione																																																																																																																		
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	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 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). Maggiorazioni: <table><thead><tr><th></th><th></th><th>Non a turni</th><th>A turni</th><th></th><th></th></tr></thead><tbody><tr><td>a.</td><td>Lavoro straordinario</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>-</td><td>prime 2 ore</td><td>25%</td><td>25%</td><td></td><td></td></tr><tr><td>-</td><td>ore successive</td><td>30%</td><td>30%</td><td></td><td></td></tr><tr><td>b.</td><td>Notturmo</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>-</td><td>fino alle ore 22</td><td>20%</td><td>20%</td><td></td><td></td></tr><tr><td>-</td><td>oltre le ore 22</td><td>30%</td><td>20%</td><td></td><td></td></tr><tr><td>c.</td><td>Festivo</td><td>50%</td><td>50%</td><td></td><td></td></tr><tr><td>d.</td><td>Festivo con riposo compensativo</td><td></td><td></td><td>10%</td><td>10%</td></tr><tr><td>e.</td><td>Straordinario festivo (oltre le 8 ore)</td><td></td><td></td><td>55%</td><td>55%</td></tr><tr><td>f.</td><td>Straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)</td><td>35%</td><td>35%</td><td></td><td></td></tr><tr><td>g.</td><td>Straordinario notturno</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>-</td><td>prime 2 ore</td><td>50%</td><td>40%</td><td></td><td></td></tr><tr><td>-</td><td>ore successive</td><td>50%</td><td>45%</td><td></td><td></td></tr><tr><td>h.</td><td>Notturmo festivo</td><td>60%</td><td>60%</td><td></td><td></td></tr><tr><td>i.</td><td>Notturmo festivo con riposo compensativo</td><td>35%</td><td>35%</td><td></td><td></td></tr><tr><td>l.</td><td>Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)</td><td></td><td></td><td>75%</td><td>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><td></td><td></td></tr><tr><td>n.</td><td colspan="5">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</td></tr></tbody></table>			Non a turni	A turni			a.	Lavoro straordinario					-	prime 2 ore	25%	25%			-	ore successive	30%	30%			b.	Notturmo					-	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				
		Non a turni	A turni																																																																																																																
a.	Lavoro straordinario																																																																																																																		
-	prime 2 ore	25%	25%																																																																																																																
-	ore successive	30%	30%																																																																																																																
b.	Notturmo																																																																																																																		
-	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 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. 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) 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) 1. variabilità della programmazione del lavoro, ammontare minimo delle ore retribuite garantite e retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite; 2. ore e giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative 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;	
q) contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto	CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro – Siglato da Assolavoro, Cgil, Cisl, Uil, Felsa-Cisl, Nidil Cgil e Uiltemp CCNL UTILIZZATORE: CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA Siglato da FEDERMECCANICA; ASSISTAL; CONFINDUSTRIA FIM Cisl; Cisl; FIOM CGIL; CGIL; UILM UIL; UIL CONTRATTO SECONDO LIVELLO APPLICATO DALL'UTILIZZATORE da contratto Siglato da _____
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	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. 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), FIMIAV (settore agricolo), FAVLAF(lavoratori agricoli Ferraresi), Inpgi(settore giornalismo)
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.	UTILIZZO SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATO: NO In caso di risposta affermativa indicarne le modalità di utilizzo _____

L'Utilizzatore dichiara 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 impegna 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.