



MO 11 rev 02

***Regolamento per il personale somministrato del 1° aprile 2014
Versione valida per le assunzioni decorrenti dal 1° dicembre 2019***

1. Disciplina del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro subordinato del personale assunto alle dipendenze di ALI - Agenzia per il lavoro Spa (di seguito per brevità "Ali" oppure "la Società") allo scopo di eseguire una o più missioni in regime di somministrazione di manodopera è disciplinato esclusivamente dal contratto individuale, dalle norme di legge che regolano il rapporto di lavoro privato, dalle norme collettive applicate dall'utilizzatore e dal presente Regolamento, che deve intendersi parte integrante e sostanziale del contratto di lavoro individuale.

2. Le norme del vigente CCNL Agenzie per il lavoro si applicano al personale di cui al comma 1 limitatamente ai casi individuati dalla legge o dal presente Regolamento, con esclusione di qualsiasi applicazione tacita delle parti qui non richiamate; pertanto, l'applicazione di alcune specifiche norme del predetto CCNL non può intendersi come forma di adesione, tacita o implicita, all'accordo nella sua interezza.

3. Il presente Regolamento è visionabile e consultabili presso le filiali e sul sito www.alispa.it e diventa vincolante per tutti i lavoratori somministrati al momento dell'assunzione.

2. Lettera di assunzione

1. Al momento dell'assunzione, Ali sottoscrive con il dipendente una lettera di assunzione con la quale, in conformità con le norme di legge e con il presente Regolamento, le parti disciplinano il rapporto di lavoro.

2. Il rapporto di lavoro è soggetto a un periodo di prova della durata prevista dal vigente CCNL Agenzie per il lavoro, e può essere prorogato nei casi e per le durate previste dal medesimo accordo collettivo.

3. In caso di assunzione a tempo indeterminato e successivo invio in missione nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, il rapporto di lavoro non è soggetto ai limiti e alle condizioni previsti dalla normativa vigente in tema di proroghe, rinnovi e durata massima.

4. I lavoratori somministrati sono inquadrati secondo le regole previste dal vigente CCNL Agenzie per il lavoro.

3. Durata massima del rapporto di lavoro





1. La Società può dare esecuzione ai contratti di somministrazione a tempo determinato mediante l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato la cui durata massima e il regime delle proroghe sono disciplinati, ai sensi degli art. 19 e 34 del d.lgs. n. 81/2015, dall'accordo sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative nel settore il 21 dicembre 2018.

4. Apprendistato

1. Il rapporto di lavoro degli apprendisti assunti a scopo di somministrazione è disciplinato dall'art. 42, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, e successive modifiche, dalle norme collettive applicabili alla singola missione e dal presente regolamento.

2. Nei casi di risoluzione del contratto commerciale di somministrazione di lavoro, ai sensi degli artt. 1456 e 1564 c.c. dovuti a ritardo nei pagamenti da parte dell'utilizzatore rispetto ai termini ed alle scadenze concordate, avvio di procedure concorsuali o di procedure esecutive nei confronti dell'utilizzatore, protesto di effetti cambiari o di assegni emessi dall'utilizzatore, ALI potrà interrompere con effetto immediato la missione; il lavoratore apprendista sarà coinvolto nel percorso di ricollocazione di cui all'art. 9 del presente Regolamento anche con modalità congrua al suo processo formativo e, in caso di esito negativo, la Società procederà alla risoluzione del rapporto nelle forme ivi previste.

3. Nei casi di risoluzione del contratto commerciale di somministrazione di lavoro dovuta a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo e produttivo dell'utilizzatore (comprese le ipotesi di contrazione dei volumi produttivi o di chiusura aziendale), Ali potrà interrompere la missione; il lavoratore apprendista sarà coinvolto nel percorso di ricollocazione di cui all'art. 9 del presente Regolamento e, in caso di esito negativo, la Società procederà alla risoluzione del rapporto nelle forme ivi previste.

5. Trattamento economico

1. Il trattamento economico dei lavoratori somministrati - ivi comprese le regole di calcolo del trattamento di fine rapporto e delle festività - è disciplinato dal vigente CCNL Agenzie per il lavoro.

6. Malattia

1. Durante il periodo di malattia il rapporto di lavoro è disciplinato dal vigente CCNL Agenzie per il lavoro.

2. Il dipendente affetto da malattia è tenuto ad adempiere agli obblighi di comunicazione previsti dal contratto di lavoro individuale.

7. Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è regolato dalla legislazione vigente.

2. I lavoratori somministrati possono svolgere prestazioni di lavoro in regime di part time, sulla base di clausole elastiche o flessibili concordate nel contratto individuale, nel rispetto delle norme eventualmente previste dal CCNL applicato dell'utilizzatore.



8. Procedure disciplinari

1. Il dipendente conforma la sua condotta ai principi di correttezza, fedeltà e buona fede, ed è tenuto al rispetto delle norme del presente Regolamento aziendale e del Codice Disciplinare.
2. Il Codice Disciplinare, con le relative sanzioni, è consultabile sul sito www.alispa.it . ed è affisso in luogo visibile al personale.

9. Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Al termine della missione affidata sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, a tempo pieno o tempo parziale, l'Agenzia per il lavoro colloca in disponibilità il lavoratore assunto a tempo indeterminato, e si attiva tempestivamente per procurargli una nuova occasione di lavoro coerente con le mansioni, le esperienze e le competenze maturate dal soggetto, riconducibili allo stesso livello o categoria legale di inquadramento, o anche a mansioni appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale.
2. L'impegno dell'Agenzia si estende solo alle occasioni di lavoro disponibili in un luogo situato a non più di 50 km dal domicilio del lavoratore e, comunque, raggiungibile entro un tempo massimo di 80 minuti con i mezzi pubblici di trasporto nonché a rapporti di lavoro a tempo pieno o con un orario di lavoro non inferiore all'80% di quello dell'ultimo contratto di lavoro.
3. Qualora l'Agenzia non sia riuscita a procurare una missione al dipendente nel termine di 15 giorni di calendario dal collocamento in disponibilità, la Società procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, previa attivazione – ove prevista - della procedura di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966.
4. A partire dal giorno del collocamento in disponibilità, e sino alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, l'Agenzia eroga in favore del lavoratore un'indennità di disponibilità, il cui importo mensile corrisponde a quello individuato dal vigente CCNL Agenzie per il lavoro. Nelle more della procedura di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966, ove prevista, decorre il periodo di preavviso.
5. In aggiunta alle ipotesi di cui ai punti precedenti, il rapporto di lavoro può essere risolto per giusta causa o per giustificato motivo; in tale ultima ipotesi, la comunicazione del licenziamento deve rispettare un preavviso minimo pari a quanto previsto dal vigente CCNL Agenzie per il lavoro.
6. Qualora il lavoratore sia assente per malattia per un periodo superiore a quello previsto dal vigente CCNL Agenzie per il lavoro, può essere licenziato per superamento del periodo di comporta. Restano esclusi dal periodo di comporta tutti quegli eventi morbosi che, secondo la normativa vigente, non concorrono al computo del periodo medesimo.

10. Sicurezza sul lavoro



1. Al momento dell'assunzione, l'Impresa Utilizzatrice informa il lavoratore sui contenuti espressi nel modello "Informativa sui rischi del posto di lavoro". La Società rende visionabile e consultabile sul sito www.alispa.it la "Nota informativa".

2. L'impresa utilizzatrice, in applicazione delle norme di legge, cura l'attuazione delle misure di sicurezza sul lavoro e prevenzione degli infortuni.

11. Welfare aziendale

1. La Società, al fine di accrescere il benessere dei propri lavoratori somministrati, predispone e aggiorna periodicamente un piano di Welfare aziendale, nel quale possono essere previste forme di sostegno alle spese sanitarie, interventi in materia di istruzione dei familiari e misure di carattere ricreativo, ed ogni altra misura ritenuta coerente, tempo per tempo, con i fabbisogni e le esigenze del personale.

2. Gli interventi di cui al comma 1 hanno carattere eventuale e volontario, e sono attuati tenendo conto della normativa fiscale e contributiva tempo per tempo applicabile, nel limite delle risorse disponibili nell'anno di riferimento. 1

2. Politiche attive

1. La Società progetta apposite misure di politica attiva finalizzate ad incrementare l'occupabilità dei giovani, dei soggetti svantaggiati, dei titolari dello stato di disoccupazione e dei percettori del Reddito di Cittadinanza che abbiano sottoscritto con i centri pubblici per l'impiego il relativo patto di servizio.

2. Gli interventi di politica attiva di cui al punto che precede sono attivati nell'ambito di accordi di collaborazione tra servizi pubblici e privati per l'impiego o sulla base di intese, anche territoriali e aziendali, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

13. Diritti sindacali

1. I lavoratori somministrati possono fruire di tutti i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970.

2. Al fine di favorire l'esercizio dei diritti sindacali, e come trattamento di miglior favore, la Società riconosce il diritto al godimento dei permessi sindacali di cui al vigente CCNL Agenzie per il lavoro.