



## INFORMATIVA EX D. LGS. 26 MAGGIO 1997 N. 152 – v20220808

Con riferimento alla Sua assunzione alle nostre dipendenze e in adempimento degli obblighi sanciti dal d. lgs. 26 maggio 1997 n. 152, così come modificato dal d. lgs. 27 giugno 2022 n. 104 - le comunichiamo le ulteriori informazioni - aggiornate e vigenti - alla data odierna relative al Suo rapporto di lavoro.

**Diritto alla Formazione - lettera "q" art. 1 Dlgs 152/1997** - In riferimento alla prestazione che è chiamato ad assolvere avrà diritto a partecipare ai corsi di formazione che tempo per tempo saranno organizzati dall'Utilizzatore e di cui sarà prontamente informato.

Laddove sia erogata formazione in adempimento di previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, per lo svolgimento delle sue mansioni, tale formazione sarà garantita gratuitamente e considerata come orario di lavoro e, ove possibile, sarà svolta durante l'orario di servizio.

**Congedi Retribuiti - lettera "r" art. 1 Dlgs 152/1997** - Oltre alle ferie e permessi, indicati nel fronte del contratto e spettanti applicando 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, si indicano a titolo indicativo e non esaustivo i congedi retribuiti di cui potrebbe fruire durante il rapporto di lavoro, ossia: Congedo di maternità, Congedo di paternità, Congedo di paternità alternativo, Interruzione della gravidanza, Congedo per adozioni e affidamenti, Congedo parentale, Riposi giornalieri della madre, Riposi giornalieri del padre, Riposi per parti plurimi, Riposi e permessi per i figli con handicap grave, Congedo per la malattia del figlio, Congedo per la malattia del figlio in ipotesi di adozione o affidamento, Diritto allo studio, Congedi e permessi per handicap, Congedo per cure per gli invalidi, Congedo per le donne vittime di violenza di genere, Congedo per cure termali, Congedo straordinario, Congedo matrimoniale, Permesso per gravi motivi (DPCM 278/2000), Diritto allo studio, Congedi per la formazione continua, Donazione di sangue, Donazione di midollo osseo, Testimonianza in processi civili e Volontari della protezione civile.

Potrà fruire degli stessi nel rispetto delle prescrizioni di legge e del CCNL applicato dall'Utilizzatore. Tenuto conto che allo stato non è possibile prevedere la fruibilità e durata degli stessi, in riferimento al suo rapporto di lavoro, rimandiamo a sua disposizione per chiarirle durante il corso dello Suo rapporto di lavoro le specifiche modalità di determinazione e di fruizione.

**Recesso - lettera "m" art. 1 Dlgs 152/1997** - Procedura per la risoluzione del rapporto di lavoro

- 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.
- L'impegno dell'Agenzia si estende solo alle occasioni di lavoro disponibili in un luogo situato a non più di 50km 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.
- 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 procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro, previa attivazione - ove prevista - della procedura di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966.
- 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.
- 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.
- 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 comporto. Restano esclusi dal periodo di comporto tutti quegli eventi morbosi che, secondo la normativa vigente, non concorrono al computo del periodo medesimo.

Si riportano i termini di Preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato

I termini di preavviso, in base al Gruppo di appartenenza indicato nel fronte del contratto di lavoro, decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese e sono i seguenti:

| Gruppo A:   |        |                          |
|---|--------|--------------------------|
| Anzianità di servizio                             | Gruppo | Termini                  |
| Fino a cinque anni di servizio compiuto           | A      | 60 giorni di calendario  |
| Oltre cinque anni e fino a dieci anni di servizio | A      | 90 giorni di calendario  |
| Oltre i dieci anni di servizio compiuti           | A      | 120 giorni di calendario |
| Gruppo B:   |        |                          |
| Fino a cinque anni di servizio compiuto           | B      | 30 giorni di calendario  |
| Oltre cinque anni e fino a dieci anni di servizio | B      | 45 giorni di calendario  |
| Oltre i dieci anni di servizio compiuti           | B      | 60 giorni di calendario  |
| Gruppo C:   |        |                          |
| Fino a cinque anni di servizio compiuto           | C      | 20 giorni di calendario  |
| Oltre cinque anni e fino a dieci anni di servizio | C      | 30 giorni di calendario  |
| Oltre i dieci anni di servizio compiuti           | C      | 45 giorni di calendario  |

Indennità sostitutiva del preavviso per lavoratori a tempo indeterminato.

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore è corrisposta una indennità equivalente a un importo giornaliero, ottenuto dividendo la somma delle retribuzioni e dell'indennità di disponibilità degli ultimi 12 mesi per 365 giorni, e moltiplicando il risultato per i giorni di preavviso spettanti secondo quanto stabilito nell'articolo 36.

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 e 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.

Recesso Apprendisti.

L'Agenzia per il lavoro o il lavoratore possono recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato professionalizzante, comunicando per scritto la disdetta con un preavviso di 30 giorni decorrente dal medesimo termine ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile.

Per l'apprendistato duale di I livello il preavviso è pari ai termini di preavviso per i lavoratori a tempo indeterminato.

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.

In caso di dimissioni (recesso del lavoratore), la procedura e la forma di recesso dal rapporto di lavoro ad opera del lavoratore è descritta al seguente link:

[https://www.chidavoro.gov.it/pages/it/my\\_homepage/focus\\_on/intele\\_e\\_sostegno\\_al\\_reddito/dimissioni\\_telematiche/](https://www.chidavoro.gov.it/pages/it/my_homepage/focus_on/intele_e_sostegno_al_reddito/dimissioni_telematiche/) (sito web gestito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali).

I termini di preavviso sono quelli sopra indicati.

**Programmazione orario di lavoro e lavoro straordinario - lettera "o" art. 1 Dlgs 152/1997** - Oltre a quanto già indicato nel contratto di lavoro, in caso di lavoro a turni, la programmazione dei turni Le saranno comunicate dal referente dell'Utilizzatore in forma scritta. Nel corso di svolgimento del rapporto potranno intervenire ulteriori e diverse condizioni di cambio turno ad oggi non previste.

Ella è tenuta a svolgere lavoro straordinario solo nel caso in cui lo stesso sia richiesto ed autorizzato dal responsabile di servizio. Ogni prestazione straordinaria non autorizzata sarà ritenuta irricevibile.

Le ore eccedenti il normale orario di lavoro verranno remunerate come orario straordinario secondo le previsioni del CCNL dell'utilizzatore.

**Contributi previdenziali, assicurativi e sicurezza sociale - lettera "r" art. 1 Dlgs 152/1997** - I contributi previdenziali inerenti il Suo rapporto di lavoro sono versati dall'Agenzia all'INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale), mentre i contributi assicurativi sono versati all'INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro). Oltre a quanto sopra l'Agenzia versa la contribuzione a Forma.temp (Fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione) ed Ebitemp (Ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo). Per il settore edile, si provvede, altresì, al versamento delle contribuzioni alle casse edili di competenza.

**Utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati - art. 1-bis Dlgs 152/1997** -

ALI non utilizza sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, qualora l'Utilizzatore ne comunicasse l'utilizzo, seguirà informazione.

