

TRA

<p>DATORE DI LAVORO – SOMMINISTRATORE ADECCO ITALIA S.P.A. P.IVA 10539160969 - CF 13366030156 Filiale di: CCBU AOI1 Indirizzo: Viale del Lavoro angolo Via Dei Mille n.4, 1/B 60035 JESI AN Rappresentato da: Team Leader Customer Centric BU: Claudia Bonvissuto</p>	<p>LAVORATORE Carbone, Salvatore Codice Fiscale: CRBSVT04C14E388X N.di Matricola: 4135253/53 Residenza: Via Giacomo Leopardi, 37, 60033 CHIARAVALLE AN Data di nascita: 14/03/2004 Luogo di nascita: JESI AN</p>
---	---

<p>Utilizzatore AMAZON ITALIA LOGISTICA S.R.L. P.IVA: 07231660965 - C.F.: 07231660965 SEDE LEGALE: Viale Monte Grappa, 3/5 20124 MILANO MI REFERENTE OPERATIVO: Diego Rossi</p> <p>A NORMA degli artt. 30 ss. D.Lgs. 81/2015 s.m.i.</p>

<p>Durata e luogo del contratto di assunzione DATA INIZIO: 08/07/2026 DURATA PREVISTA: fino al 14/11/2026, salvo proroghe che verranno di volta in volta pattuite</p> <p>PERIODO DI PROVA: 9 giorni di servizio effettivo ORARIO DI LAVORO: 39 ore settimanali come da turnazione indicata dal cliente</p> <p>LUOGO DI LAVORO: presso AMAZON ITALIA LOGISTICA S.R.L. sede operativa di Via Gemma Perchi,10 60035 JESI AN</p> <p>RIFERIMENTO TELEFONICO: AMAZON ITALIA LOGISTICA S.R.L.:</p>	<p>Inquadramento e retribuzione INQUADRAMENTO ex ART. 27 CCNL ApL: C CCNL UTILIZZATORE: Assologistica CNEL I100 QUALIFICA: Operai MANSIONE: Addetto operazioni di magazzino Data inizio maturazione scatti: vedi CCNL di riferimento utilizzatore LIVELLO/CATEGORIA: 5 Livello 5 RETRIBUZIONE ORARIA DI FATTO COMUNICATA: Eur.10,47592 ELEMENTI RETRIBUTIVI ECCEDENTI IL CCNL:</p> <p>Elementi ricorrenti: Superminimo assorbibile Eur. 0,85485</p> <p>Elementi variabili: Importo Ticket Restaurant: Eur. 8,00000</p> <p>CONTRATTO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO APPLICATO DALL'UTILIZZATORE: Nessuno</p>
---	---

<p>Informazioni relative al Contratto di somministrazione n. 54 del 12/06/2026 con l'Utilizzatore:</p> <ul style="list-style-type: none"> • estremi autorizzazione ministeriale: ADECCO ITALIA S.P.A. - Aut. Min. PROT. N. 1100-SG del 26.11.2004 • numero dei lavoratori da somministrare: 1 • indicazione dei rischi per l'integrità e la salute e misure di prevenzione adottate ed informazioni richieste dall'art. 40 CCNL ApL: si rimanda al 'Modulo rilevamento rischi' che, allegato al presente contratto, ne forma parte integrante • data inizio del contratto di somministrazione: 08/07/2026 • durata prevista del contratto di somministrazione: fino al 14/11/2026 salvo proroghe che verranno di volta in volta pattuite
--

Le condizioni generali riportate sul retro costituiscono parte integrante del presente Contratto. Il Lavoratore, con la firma del presente Contratto, dichiara di averne preso visione e di accettarle integralmente.

Data di stipula: 12/06/2026

ADECCO ITALIA S.P.A.
 Timbro e firma

Il lavoratore
 Firma

CONDIZIONI GENERALI DI MISSIONE**1. Oggetto del contratto**

In forza del presente contratto Lei viene assunto da Adecco Italia S.p.A., e, ai sensi dell'art. 34, co. 2, del D.lgs. 81/2015 e s.m.i. (di seguito il "Decreto"), il suo rapporto di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al Capo III del Decreto, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21 co. 2, 23 e 24 del Decreto, nonché al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la Categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro di volta in volta vigente (di seguito "CCNL Apl.") a cui si fa espressamente riferimento per tutti gli istituti disciplinanti il Suo rapporto di lavoro, anche per quelli non espressamente previsti nelle presenti condizioni generali. Durante la sua missione Lei svolgerà la propria attività, nell'interesse, sotto la direzione e il controllo e secondo le istruzioni impartite dall'Utilizzatore per l'esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro, nel rispetto di tutte le norme di legge o di contratto collettivo applicate ai dipendenti della predetta Impresa.

2. Durata del rapporto di lavoro

Con riferimento al dettato previsto all'art. 34, co. 2, secondo periodo, del Decreto e all'art. 22 del CCNL Apl., il periodo iniziale di missione può essere prorogato, con le modalità previste dai commi 7 e 8 dello stesso art. 22 del CCNL e con il Suo consenso e per atto scritto, per un numero di volte stabilito dai commi 1 e ss, nell'arco di 24 mesi. Il periodo temporale dei 24 mesi si intende comprensivo del periodo iniziale, fermo restando che l'intero periodo si configura come un'unica missione. Nei casi di somministrazione per la sostituzione di lavoratori assenti, il periodo iniziale della missione può essere prorogato fino alla permanenza delle ragioni che hanno causato le assenze.

3. Assenze

Lei si impegna a rispettare l'orario di lavoro indicato nel contratto e le eventuali variazioni comunicate successivamente.

In caso di assenza Lei avviserà Adecco nella giornata in cui si verifica l'evento precisando la durata probabile dell'assenza salvo ipotesi di forza maggiore. In caso di malattia Lei ha l'obbligo di comunicare ad Adecco, entro il secondo giorno di calendario dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo (certificato medico) attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa.

In caso di prolungamento del periodo di malattia Lei ha l'obbligo di far pervenire, entro 24 ore, la successiva attestazione medica con le stesse modalità di cui al precedente periodo.

Durante il periodo di malattia Lei è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio. In particolare Lei è tenuto a trovarsi nel Suo domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro. Ogni mutamento d'indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia, deve essere tempestivamente comunicato ad Adecco. Il ritardato invio del certificato medico e/o l'impossibilità di effettuare tempestivamente la visita medica di controllo, per cause a Lei addebitabili, comportano, salvo comprovati casi di impedimento da parte Sua ad attenersi ai termini previsti, la riduzione del trattamento economico di malattia secondo le modalità previste dall'INPS. Il Suo mancato reperimento nelle fasce orarie di reperibilità oltre all'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, co. 14, comporta l'obbligo dell'immediato rientro presso l'Utilizzatore. In caso di mancato rientro, l'assenza è considerata ingiustificata. Il/La Lavoratore/trice prende atto che l'assenza ingiustificata e protratta dal lavoro per un periodo superiore a 15 giorni o previsto diversamente dal CCNL applicato al rapporto, senza preventiva o successiva comunicazione, ovvero qualsiasi comportamento idoneo a dimostrare in modo univoco la volontà di non proseguire il rapporto di lavoro, sarà considerata interruzione volontaria del rapporto con effetti equiparabili alle dimissioni, con decorrenza dal primo giorno di assenza ingiustificata.

4. Visita medica

Lei sarà sottoposto dall'Utilizzatore a sorveglianza sanitaria (nei casi in cui la stessa è prevista come obbligatoria dalla vigente normativa o dalla Commissione Consultiva Permanente o su Sua richiesta, se ritenuta dal Medico Competente correlata ai rischi lavorativi) che comprende visite mediche preventive e periodiche in applicazione del Protocollo sanitario previsto per la mansione assegnata, sulla base del contenuto del documento di valutazione rischi redatto dall'Utilizzatore, di cui all'art. 28 del D.lgs. 81/08 e s.m.i.. Il Suo eventuale rifiuto potrà determinare la risoluzione del presente contratto.

Nei casi in cui, per la mansione assegnata presso l'Utilizzatore, sia effettuata una sorveglianza sanitaria, preventiva e periodica, ai sensi dell'art. 41 del D.lgs. 81/08 e s.m.i., al fine della tutela della Sua salute, ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lett. e) ed h) del D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 ed art. 40, co. 9 del CCNL Apl., Le sarà fornita, a cura del Medico Competente dell'Utilizzatore, copia della cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lett. c) del citato Decreto. Dovrà essere Sua cura consegnare tale documentazione all'Utilizzatore nel caso di successive missioni.

5. Sicurezza sul lavoro

Unitamente al presente contratto, sulla base delle indicazioni ricevute dall'Utilizzatore, è riportata una generale indicazione dei rischi per l'integrità e la salute connessi alle mansioni assegnate presso l'Utilizzatore, delle misure di prevenzione e protezione adottate da quest'ultimo e delle informazioni in merito alle eventuali mansioni, a cui Lei è adibito, che comportino rischi specifici.

Sempre sulla base delle indicazioni ricevute dall'Utilizzatore, unitamente al presente contratto è, inoltre, riportato il nominativo (i) del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Utilizzatore (RSPP); (ii) del soggetto incaricato dall'Utilizzatore di fornire ai lavoratori avviati con contratto di somministrazione le informazioni sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive, ai rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento e della specifica attività dell'impresa, alla mansione e ai luoghi di lavoro, nonché della formazione e dell'addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività; (iii) del responsabile dei lavoratori per la sicurezza presso l'Utilizzatore (RLS); (iv) dei soggetti, all'interno della struttura l'Utilizzatore, incaricati di applicare le misure di primo soccorso e prevenzione incendi ex art. 45 e 46 D.lgs. 81/08 e s.m.i. e (v) del medico competente dell'utilizzatore, ove presente.

Ai sensi e per gli effetti del co. 4 dell'articolo 35 del Decreto e degli artt. 36 e 37 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. l'Utilizzatore provvederà ad assicurareLe interventi informativi e formativi relativi alla sicurezza e la salute connessi alle attività produttive, ai rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento e della specifica attività dell'impresa, alla mansione ed ai luoghi di lavoro nonché a formarLa e ad addestrarLa all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa che dovrà svolgere, in conformità alle disposizioni del D.lgs. 81/08 e s.m.i. Ai sensi dell'art. 40, co. 4 del CCNL Apl., l'attività informativa, formativa e l'addestramento (comprese le informazioni sulle procedure che riguardano il primo soccorso, lotta antincendio ed evacuazione dai luoghi di lavoro) dovranno avvenire prima dell'inizio effettivo dell'attività lavorativa. L'Utilizzatore osserva nei Suoi confronti tutti gli obblighi di prevenzione e protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi. Lei utilizzerà ed applicherà le misure di prevenzione e protezione fornite e predisposte dall'Utilizzatore, nel rispetto degli obblighi previsti dalla legislazione vigente.

6. Infortunio sul lavoro

In caso di infortunio anche di lieve entità Lei ha l'obbligo di informare immediatamente Adecco in modo che possa provvedere all'espletamento degli adempimenti e/o procedure che le competono.

7. Fornitura di attrezzature di sicurezza

In caso di fornitura di attrezzature necessarie all'espletamento dell'attività lavorativa, Lei è tenuto a custodire tali attrezzature, ed è quindi responsabile della loro conservazione in buono stato, conformemente alle disposizioni del codice civile (art. 1804) ed è tenuto alla restituzione delle stesse al termine della missione e, comunque, in ogni caso in cui Le venga fatta richiesta.

8. Il Suo trattamento economico

Lei sarà retribuito direttamente ed interamente da Adecco - che provvederà anche al versamento dei contributi previdenziali - e non dovrà ricevere alcuna retribuzione e/o compenso ovvero somme di denaro dall'Utilizzatore.

L'Utilizzatore ha l'obbligo di comunicare ad Adecco il trattamento retributivo spettante ai propri lavoratori di pari livello e mansione. Le sarà corrisposto un trattamento economico non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'Utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Lei avrà diritto, altresì, a fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'Utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

I premi di produzione o di risultato previsti dalla contrattazione collettiva applicata presso l'Utilizzatore sono corrisposti in costanza di missione e proporzionalmente al lavoro svolto, secondo i tempi e le modalità previsti dagli accordi stessi ed in ogni caso in base a quanto stabilito dall'art 30 co. 8 del CCNL Apl.

L'Utilizzatore è obbligato a rimborsare ad Adecco gli oneri retributivi e previdenziali da quest'ultima sostenuti in Suo favore nonché, in caso di inadempimento di Adecco, a corrispondereLe il trattamento economico e contributivo cui Lei ha diritto.

La retribuzione viene calcolata in base alle ore ordinarie e straordinarie accertate tramite i sistemi di rilevazione presenze concordate di volta in volta con l'Utilizzatore.

In caso di turnazione a ciclo continuo o per turnazioni con ciclicità non settimanale la retribuzione sarà calcolata in base all'art. 30 co. 3 del CCNL Apl.

In caso di compilazione non conforme o tardiva dello specifico sistema di rilevazione presenze adottato per cause a Lei imputabili, Adecco si riserva la facoltà di procedere nei Suoi confronti.

Le eventuali richieste di ferie e/o permessi dovranno essere preventivamente concordate con l'Utilizzatore e autorizzate per iscritto da Adecco.

9. Penalità di risoluzione anticipata (preavviso)

In caso di risoluzione anticipata del Suo rapporto per dimissioni, rispetto alla data di scadenza prevista nel contratto iniziale o nelle successive proroghe, è stabilita una penalità di risoluzione a Suo carico.

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, di 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.

10. Modalità di pagamento degli stipendi

Adecco Le corrisponderà lo stipendio mediante bonifico bancario, sul c/c da Lei indicato, con valuta il giorno 15 del mese successivo alla Sua prestazione lavorativa. Qualunque sia la data di cessazione della Sua missione, la busta paga Le verrà consegnata entro il giorno 15 del mese successivo alla Sua prestazione lavorativa.

11. Obbligo di riservatezza

Il/La Lavoratore/trice si impegna a mantenere la massima riservatezza su tutte le informazioni, i dati, i documenti, i procedimenti, i progetti, le conoscenze tecniche e commerciali, nonché su qualsiasi altra notizia di natura confidenziale riferita ad Adecco e/o all'Utilizzatore e appresa o alla quale abbia avuto accesso in ragione del rapporto di lavoro anche se non qualificata formalmente come "riservata" o "confidenziale".

12. Protezione dei dati personali

12.1 Con la firma di questo contratto, confermi di aver letto e compreso l'Informativa sulla Privacy dei Dati dei Dipendenti (la "Policy"). Confermi di essere stato/a informato/a della raccolta e del trattamento dei dati personali che ti riguardano ai sensi della sopracitata Policy. Titolare del trattamento di tali dati è la scrivente società.

12.1.1 In particolare, confermi di essere stato/a informato/a di quanto segue: trasmissione a livello internazionale (ivi inclusi quei paesi che potrebbero non offrire lo stesso livello di protezione dei dati) dei tuoi dati personali detenuti dal tuo Datore di Lavoro o Cliente ad altri dipendenti e dipartimenti, altre sedi dell'organizzazione internazionale di Adecco e a terzi (come descritto nella Policy) se la comunicazione a tali terzi sia necessaria per il normale svolgimento delle attività o costituisca un requisito di legge (in ogni caso nella misura consentita per legge);

12.1.2 Il monitoraggio della comunicazione in ottemperanza alla Sezione [13] qui di seguito "Comunicazione sul Monitoraggio dei Dipendenti" e

12.1.3 l'esecuzione dei controlli sui precedenti personali nella misura consentita per legge.

12.2 Il riferimento ai dati "a te relativi" o "su di te" include il riferimento a dati su terzi, come ad esempio il coniuge e i figli (se presenti) che fornisca a nome loro nella misura consentita dalla normativa vigente. Il riferimento a "dati sensibili" comprende diverse categorie di dati personali sensibili che la legislazione sulla riservatezza dei dati in vigore identifica come meritevoli di un trattamento specifico, ivi inclusa in alcune circostanze la necessità di ottenere consenso esplicito. Tra queste categorie si annoverano i dati personali su o dai quali è possibile evincere o dedurre l'origine etnica o razziale di una persona, le sue opinioni politiche, il credo religioso o altre credenze di natura simile, l'appartenenza a un'organizzazione sindacale o a un'associazione professionale, le condizioni di salute fisica o mentale, i dati genetici o biometrici, l'orientamento sessuale o i dati giudiziari (ivi incluse le informazioni riguardanti il compimento vero o presunto di un reato penale). Ci occupiamo del trattamento di "dati sensibili" nella tua giurisdizione unicamente laddove e nella misura in cui sia consentito dalla normativa vigente.

12.3 Sei tenuto/a a trattare i dati personali a cui avrai accesso nel corso del tuo lavoro (e anche successivamente) ai sensi delle politiche del Gruppo e di tutte le politiche e procedure applicabili di volta in volta emanate da Adecco, dalla società madre e dalle sue consociate. In particolare, avrai il permesso di utilizzare tali dati personali unicamente in relazione e nella misura necessaria ad espletare le finalità del tuo impiego o ingaggio (ivi incluso il periodo successivo alla fine del suddetto rapporto di lavoro o dell'ingaggio).

12.4 Sarai tenuto/a ad ottemperare a tutte le norme e le regolamentazioni che ti saranno comunicate entro il primo giorno di lavoro.

12.5 La nostra Informativa sulla Privacy dei Dati dei Dipendenti fornisce ulteriori dettagli in merito alle finalità per le quali raccogliamo i dati personali e alla modalità di utilizzo dei medesimi, alle entità a cui possiamo comunicare i tuoi dati personali e la loro posizione, le conseguenze in capo a te medesimo/a laddove non dovessimo raccogliere i tuoi dati personali e la modalità con cui potrà avere accesso, rettificare o presentare un reclamo per quanto concerne il trattamento dei Suoi dati personali per motivi legittimi. In particolare, laddove desideri esercitare uno dei tuoi diritti, ti preghiamo di contattarci via e-mail scrivendo all'indirizzo diritti.privacy@adecco.it.

13. Comunicazione sul Monitoraggio dei Dipendenti

Lei accetta che Adecco abbia la facoltà di monitorare e documentare qualsiasi uso Lei possa fare dei sistemi di comunicazione elettronica della società per: motivi di sicurezza, assicurare che le norme della Società siano ottemperate e perseguire i legittimi interessi commerciali di Adecco. Lei è tenuto/a ad ottemperare a qualsivoglia politica concernente i sistemi di comunicazione elettronica che la società emetterà di volta in volta.

14. Firma digitale

Il contratto di lavoro a tempo determinato nel caso in cui sia sottoscritto a mezzo di firma digitale, in conformità del D. Lgs. 7 marzo 2005, 82 e del DPR del 22 febbraio 2013, soddisfa il requisito legale della forma scritta, ha efficacia di scrittura privata ai sensi dell'art. 2702 c.c., ed è provvisto dell'efficacia probatoria di cui all'art. 2712 c.c..

Le parti si danno atto, in caso di sottoscrizione del contratto a mezzo di firma digitale, che la firma digitale stessa apposta al presente contratto corrisponde ad una chiave pubblica, la cui validità non sia scaduta, ovvero, non revocata o sospesa. L'uso della firma digitale apposta o associata mediante una chiave revocata, scaduta o sospesa e l'uso della firma elettronica avanzata apposta mediante certificato revocato, scaduto o sospeso equivale a mancata sottoscrizione del presente contratto.

Adecco si impegna a comunicare tempestivamente al lavoratore la revoca o la sospensione della firma digitale o della firma elettronica avanzata.

La revoca o la sospensione della firma digitale, comunque motivate, hanno effetto dal momento in cui Adecco effettuerà la comunicazione al lavoratore, o, in mancanza di essa, dal momento della pubblicazione.

Il contratto - sottoscritto a mezzo di firma digitale o di firma elettronica avanzata - verrà inviato per posta elettronica da Adecco all'indirizzo di posta elettronica del lavoratore. Il contratto si considererà concluso al momento della ricezione dello stesso (munito di firma elettronica apposta dal lavoratore) all'indirizzo di posta elettronica comunicato da Adecco.

15. Codice di Condotta, Modello 231 e canale di segnalazione Whistleblowing

Con la sottoscrizione del presente Contratto, il lavoratore dichiara di aver preso visione del Codice di Condotta del Gruppo Adecco e del Modello di Organizzazione 231/2001, che la Società ha adottato, disponibili sul sito <https://adecco.it/chi-siamo/conformita-ed-etica/> e di condividere ed osservare i principi ivi contenuti.

Adecco Italia partecipa all'iniziativa dell'ONU Global Compact ed osserva la SA8000, invitando tutti i suoi stakeholders a condurre la propria attività lavorativa nel rispetto di questi principi.

La Società si è dotata di un canale di segnalazione whistleblowing, disponibile alla pagina <https://adecco.it/canale-di-segnalazione/> tramite il quale è possibile segnalare eventuali condotte scorrette di cui sia venuto a conoscenza durante l'attività lavorativa e le segnalazioni verranno trattate con massima riservatezza e confidenzialità.

16. Conflitto di interessi

Sottoscrivendo il presente contratto, Lei dichiara l'insussistenza di una situazione di conflitto d'interessi nei confronti della Società e/o di situazione di incompatibilità e si impegna a segnalare tempestivamente l'insorgenza di tali situazioni.

MODULO RILEVAMENTO RISCHI

Allegato al contratto di somministrazione n. 54 del 12/06/2026 ed ai contratti di assunzione ad esso associati

ai sensi dell'art. 33, comma 1, lettera "c" e comma 3 del D.lgs. 81/2015 (s.m.i.), dell'art. 40 del CCNL per la Categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro del 15/10/2019 (s.m.i.) e del D.lgs. 81/2008 (s.m.i.)

Utilizzatore AMAZON ITALIA LOGISTICA S.R.L. Qualifica e mansione lavoratore/i Operai - Addetto alle operazioni di magazzino

L'Utilizzatore dichiara di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 17 del D.lgs. 81/2008 (s.m.i.) e redatto il relativo documento di cui agli artt.17, 28 e 29 del citato decreto, in data 08/06/2028 o modificato/a successivamente in data

Soggetto incaricato di fornire informazione/formazione su salute e sicurezza¹ Sig. L&D

RSPP Sig. Paolo Vergoni Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Sig. Come da organigramma presso Safety Desk

Medico Competente (qualora previsto) Dr. Audisio Di Somma Federico

Soggetto incaricato di applicare le misure di primo soccorso (art. 45, D.lgs. 81/2008) Sig. Come da organigramma presso Safety Desk

Soggetto incaricato di applicare le misure di prevenzione incendi (art. 46, D.lgs. 81/2008) Sig. Come da elenco consultabile presso Safety Desk

Fattori di rischio	Si	No	Livello di rischio	Misure di prevenzione, dpi	Obbligo di sorv. sanitaria
Infortuni di tipo meccanico (tagli, cesoiamento, schiacciamento, impigliamento, trascinarsi, urto, abrasione, scivolamento, ecc.)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Basso	.	
Urto, investimento, schiacciamento per transito mezzi meccanici in movimento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Basso	.	
Caduta dall'alto	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Movimentazione manuale dei carichi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Medio	.	Si
Utilizzo Videoterminale (almeno 20 ore settimana)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Rischi di natura elettrica	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Basso	.	
Rumore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	minore di 80 dB (A)	.	No
Vibrazioni meccaniche	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Radiazioni ottiche di origine artificiale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sup. valori limite - art. 215 D.lgs. 81/2008: No	.	No
Campi elettromagnetici	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Lavorat. sensibili al rischio (art. 183 T.U.): No Sup. valori d'azione: No	.	No
Microclima	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Basso	.	No
Agenti Chimici: inalazione	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Agenti Chimici: contatto cutaneo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Basso per la sicurezza/Irrilev. per la salute: Si	.	No
Agenti Chimici: ingestione	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Agenti cancerogeni e mutageni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Amianto	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Agenti biologici	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gruppo 2	.	No
Atmosfere esplosive	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Basso	.	
Incendio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Alto	.	
Stress lavoro-correlato	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Basso	.	No
Altro / rischi specifici:	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			

Sorveglianza sanitaria con periodicità: Annuale

Le informazioni sui rischi per la sicurezza e la salute in generale, formazione ed addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro per la specifica attività lavorativa, nonché le informazioni sulle procedure che riguardano il primo soccorso, lotta antincendio ed evacuazione dai luoghi di lavoro, sono erogate dall'Utilizzatore. La sorveglianza sanitaria dei lavoratori avviati con contratto di somministrazione è effettuata a cura dell'Utilizzatore ai sensi e per gli effetti dell'art. 40, co. 8 del CCNL per le Apl del 15.10.2019 (s.m.i.) e dell'art. 35, co. 4, D.lgs 81/2015 (s.m.i.). I dispositivi di protezione individuali (DPI) per i lavoratori avviati con contratto di somministrazione, ove necessari, sono forniti dall'Utilizzatore conformemente alle disposizioni previste dall'art. 35, co. 4, D.lgs. 81/2015 (s.m.i.) e dalle condizioni generali del contratto di somministrazione. Sarà responsabilità dell'Utilizzatore comunicare ad Adecco Italia S.p.A. eventuali e successive variazioni/integrazioni al contenuto del presente modulo ed eventuali documenti correlati.

09/06/2026
Data compilazione

12/06/2026
Data

firma lavoratore (per contratto di assunzione)

Timbro e Firma Adecco Italia S.p.A.

(Documento sottoscritto da parte
dell'Utilizzatore e disponibile in archivio)
Timbro e Firma Utilizzatore

In riferimento al contratto di assunzione n. 54 del 08/07/2026

Il/La sottoscritto/a Salvatore Carbone nato/ a JESI prov. AN il 14/03/2004

Codice Fiscale CRBSVT04C14E388X consapevole delle responsabilità penali in caso di false dichiarazioni,

Autocertificazione dello stato di disoccupazione

DICHIARA

- Di essere alla data odierna nello **stato di disoccupazione** e/o di svolgere attività di lavoro autonomo
- Di avere in essere un rapporto lavorativo a **tempo parziale** ammontante a _____ ore settimanali
- Di essere in **cassa integrazione**, data fine _____
- Che non sussistono incompatibilità di nessun tipo allo svolgimento dell'attività lavorativa propostami
- Che non svolge lavoro dipendente presso una Pubblica Amministrazione ai sensi del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.
- Che svolge lavoro dipendente presso una Pubblica Amministrazione in regime part-time per il seguente monte ore settimanale _____ ed ha presentato ad Adecco il nullaosta all'assunzione rilasciato ai sensi Commi 9 e 10 art 53 D.Lgs 165/2001 e s.m.i.

*Inoltre, ai sensi del Dlgs 151/2001, dichiara di NON essere nelle condizioni previste dagli artt. 16 c. 1 e 53 c. 1 Dlgs 151/2001
In caso contrario, dichiara: di essere nelle condizioni previste dall'art. 16 c. 1 Dlgs 151/2001 di essere nelle condizioni previste dall'art. 53 c. 1 Dlgs 151/2001*

RICHIEDE il pagamento del proprio stipendio mediante:

Busta paga e Accredito stipendio

Accredito bancario presso la Banca: BPER BANCA S.P.A.

Codice IBAN (27 cifre): IT 73 Q 05387 37320 000004084791

Codice IBAN Estero / C/C: _____ Swift/BIC: _____

RICHIEDE la ricezione della Busta paga/CUD on-line

- No
- Sì. Adecco ti informerà circa la disponibilità in rete di una nuova busta paga o "modello CUD" tramite l'e-mail carbonesalvatore298@gmail.com
- Per questo motivo, ti preghiamo di comunicarci tempestivamente la disattivazione, il malfunzionamento o l'eventuale cambiamento di indirizzo di posta elettronica.

Rilevamento presenze

Sezione compilata solo se Adecco ha concordato con l'impresa utilizzatrice l'utilizzo di particolari sistemi di rilevamento presenze.

Di aver preso visione sul sito della società della seguente documentazione:

Scheda riepilogativa

- Informativa EBITEMP
- Procedura interna per la richiesta di ferie e permessi
- Modello di delega sindacale
- Informativa e opuscolo Sicurezza EBITEMP
- CCNL Agenzie di Somministrazione di Lavoro
- Informativa e politica per la responsabilità sociale
- Codice di condotta
- Manuale Sicurezza
- Informativa whistleblowing
- Informativa per il trattamento dei dati personali

Beneficio D.L. 3 del 2020 e s.m.i., detassazione e detrazione di imposta

Credito D.L. n.3/2020

Ai fini del riconoscimento del credito di imposta art 13, comma 1-bis del TUIR (ex beneficio DL 3/2020) DICHIARA di (barrare una sola casella):

- Volere l'applicazione standard del Credito D.L. n.3/2020 (consigliato)
- Rinunciare all'applicazione del Credito D.L. n.3/2020
- Voler mantenere l'applicazione del Credito D.L. n.3/2020 (senza verifica requisiti da parte Adecco), in quanto possiede i requisiti previsti dalla normativa in oggetto ed è consapevole che, nel caso in cui tali requisiti non vengono rispettati, quanto erogato nel corso dei mesi a titolo di Credito derivante dal D.L. n.3/2020 verrà trattenuto in unica soluzione in fase di conguaglio fiscale di fine anno/fine rapporto.

Detassazione

- RINUNCIA all'applicazione della tassazione ridotta del 10% sui compensi di produttività prevista dall'art.5, comma 1, DL n. 185 29/11/2008.
- Oppure
- DICHIARA che il proprio reddito da lavoro dipendente, risultante dalla dichiarazione annuale dei redditi / CU dell'anno fiscale precedente, non supera EURO 80.000.

Detrazione di imposta, introdotta dall'art. 2, c.514 delle L. 244/2007 (cd Detrazione aggiuntiva di imposta su TFR)

- Al fine del riconoscimento della detrazione di imposta introdotta dall'art. 2, c.514 delle L. 244/2007, comunica di:
- aver già usufruito di tale detrazione in relazione ad altro rapporto di lavoro cessato nel periodo di imposta in corso
- Oppure
- non aver già usufruito di tale detrazione in relazione ad altro rapporto di lavoro cessato nel periodo di imposta in corso

Luogo JESI Data 12/06/2026

Firma _____

Esente da autentica di firma ai sensi art. 3 comma 10L. 127/97 ed esente da imposta di bollo ai sensi art. 14"Tab.B" DPR 642/72
Art. 3 comma 4, legge 1997 n° 127. Nel caso in cui le norme di legge o di regolamenti prevedono che in luogo della produzione di certificati possa essere presentata una dichiarazione sostitutiva, la mancata accettazione della stessa costituisce violazione dei doveri di ufficio

Il/La sottoscritto/a Salvatore Carbone nato/a JESI prov AN il 14/03/2004
 Codice Fiscale CRBSVT04C14E388X consapevole delle responsabilità penali in caso di false dichiarazioni,

DICHIARA

Dichiarazione sostitutiva della certificazione di residenza

Σ di essere **residente** nel comune di CHIARAVALLE PROV AN CAP 60033
 in Via Giacomo Leopardi, 37 Stato Civile Nubile/Celibe

Σ di essere **cittadino/a**: italiano altro (specificare la nazionalità) _____

Σ di essere **domiciliata/o** nel comune di CHIARAVALLE PROV AN CAP 60033
 in Via Giacomo Leopardi, 37

Il/la sottoscritto/a si impegna a presentare nuova dichiarazione aggiornata in caso di intervenute modifiche e sollevando fin d'ora la vostra azienda da ogni responsabilità in merito.

Dichiarazione detrazioni anno in corso (art. 23 del DPR 29/09/73 n. 600 e successive modifiche)

Dichiara sotto la propria personale responsabilità di aver diritto alle seguenti detrazioni di imposta, contraddistinte dalla scelta con una "X".

A - Detrazione per lavoro dipendente e "assimilato" di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), e comma 2 del TUIR

A decorrere dal 08/07/2026 PER REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE E "ASSIMILATO" da rapportare al periodo di lavoro nell'anno

B - Detrazione per carichi di famiglia di cui all'articolo 12 del TUIR

A decorrere dal _____ PER CONIUGE A CARICO non legalmente né effettivamente separato.

A decorrere dal _____ n° _____ figli a carico nella misura del 100%

A decorrere dal _____ n° _____ figli a carico nella misura del 50%

A decorrere dal _____ PER ALTRI FAMILIARI A CARICO:

n° _____ familiari a carico nella misura del _____%

n° _____ familiari a carico nella misura del _____%

Si comunica che il reddito complessivo da considerare al fine delle detrazioni è pari a euro _____

Attestazione familiari a carico¹

Nome e Cognome	Rapporto Parentela	A carico (s/n)	Codice Fiscale

Si impegna a consegnare al proprio familiare indicato nella tabella sopra riportata, l'informativa ex art. 14 reperibile all'indirizzo <https://www.adecco.it/ccnl-documenti-assunzione> e a presentare nuova dichiarazione aggiornata in caso di intervenute modifiche nel corso dell'anno rispetto all'attuale situazione familiare e sollevando fin d'ora la vostra azienda da ogni responsabilità in merito. 1 Tale dichiarazione è valida anche ai fini dell'applicazione delle disposizioni previste dall'Art. 12 TUIR (detrazioni per carichi familiari).

Luogo JESI, Data (prima compilazione dell'anno) 12/06/2026 Firma _____

Esente da autentica di firma ai sensi art. 3 comma 10L. 127/97 ed esente da imposta di bollo ai sensi art. 14 Tab.B DPR 642/72
 Art. 3 comma 4, legge 1997 n° 127. Nel caso in cui le norme di legge o di regolamenti prevedono che in luogo della produzione di certificati possa essere presentata una dichiarazione sostitutiva, la mancata accettazione della stessa costituisce violazione dei doveri di ufficio.

Gentile lavoratore, il presente **QUESTIONARIO** ha la specifica funzione di informare il datore di lavoro dell'eventuale scelta sulla destinazione del Tfr da Lei effettuata in precedenti rapporti di lavoro. Le precisiamo che l'acquisizione delle informazioni di seguito richieste, e della relativa documentazione probatoria, costituisce per il datore di lavoro un preciso obbligo di legge previsto dal D. Lgs n. 252/2005, al fine di poter correttamente adempiere ai nuovi oneri che la riforma della previdenza complementare pone a carico delle aziende. La invitiamo, pertanto, ad individuare nel presente questionario la sezione che La riguarda, a barrare l'opzione che rappresenta la sua specifica situazione, nonché a fornire la specifica documentazione richiesta.

SEZIONE 1: LAVORATORI CHE AL 31.12.2006 GIÀ TRASFERIVANO IL 100% DEL TFR AD UNA FORMA PENSIONISTICA COMPLEMENTARE (e che, pertanto, non erano tenuti a compilare il modulo TFR1 o TFR2)

1.1 Lei già destinava al 31.12.2006 ad una forma pensionistica complementare il 100% del Tfr (e, pertanto, non ha compilato nei precedenti rapporti i moduli TFR1 o TFR2).
Le chiediamo cortesemente di fornirci copia del certificato di iscrizione al fondo (ultimo fondo al quale risulta iscritto).

SEZIONE 2: LAVORATORI CHE HANNO ESPRESSAMENTE/TACITAMENTE SCELTO LA DESTINAZIONE DEL TFR IN FAVORE DELLA DESTINAZIONE ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

2.1 Attraverso il modulo TFR1 o TFR2 consegnato al precedente datore di lavoro, ha espressamente optato per la destinazione del Tfr alla previdenza complementare.
Le chiediamo cortesemente di fornirci copia del modulo TFR1 o TFR2 e del certificato di iscrizione al fondo (ultimo fondo al quale risulta iscritto).

2.2 È stato tacitamente iscritto ad una forma pensionistica complementare (in quanto non ha esercitato l'opzione entro il termine previsto dalla legge) in occasione di un precedente rapporto di lavoro.
Le chiediamo cortesemente di fornirci copia del certificato di iscrizione al fondo (ultimo fondo al quale risulta iscritto).

2.3 Lei, modificando la scelta inizialmente fatta con il modulo TFR1 o TFR2, nel corso dei precedenti rapporti di lavoro ha aderito alla previdenza complementare.
Le chiediamo cortesemente di fornirci copia del certificato di iscrizione al fondo (ultimo fondo al quale risulta iscritto).

Con riferimento alle sezioni n. 1 e n. 2 di cui sopra, La informiamo che Lei dovrà nuovamente esprimere la sua scelta in merito alla destinazione del Tfr, attraverso il modulo "Scelta fondo pensione" che Le viene consegnato unitamente al presente questionario, entro 6 mesi dalla data di assunzione (oppure entro la data di cessazione del suo contratto di lavoro in caso di rapporto di lavoro inferiore ai 6 mesi). Le chiediamo, pertanto, di provvedere entro tale termine a comunicarci i riferimenti del fondo pensione da Lei prescelto. In mancanza di tale Sua comunicazione il Tfr maturato verrà integralmente devoluto al fondo negoziale (ovvero, in mancanza, a Fondinps).

Se, invece, entro il predetto termine Lei dovesse optare per il riscatto totale della Sua posizione maturata presso il fondo al quale era iscritto, Le chiediamo cortesemente di darcene notizia e di fornirci copia della relativa documentazione, per permetterci di porre in essere i necessari adempimenti. In questo caso, inoltre, Le consegneremo il modulo TFR2 che dovrà compilare e restituirci entro 6 mesi dalla data di assunzione.

SEZIONE 3: LAVORATORI CHE HANNO ESPRESSAMENTE SCELTO LA CONSERVAZIONE DEL TFR IN AZIENDA (e che, successivamente, non hanno revocato tale scelta)

3.1 Attraverso il modulo TFR1 o TFR2 consegnato al precedente datore di lavoro, Lei ha espressamente optato per la conservazione del Tfr in azienda, e non ha successivamente modificato tale scelta.
Le chiediamo cortesemente di fornirci copia del modulo TFR1 o TFR2 consegnato al precedente datore di lavoro.
Le comunichiamo che continueremo a mantenere il TFR sulla base della scelta da Lei effettuata in precedenza e, pertanto, sulla base del regime di cui all'art. 2120 cod. civ. Le ricordiamo che Lei potrà rivedere, in ogni momento, la scelta a suo tempo effettuata e conferire il TFR maturando ad una forma pensionistica complementare (come espressamente previsto dall'articolo 8, comma 7, lett. a, del decreto legislativo n. 252/2005) mediante la riconsegna del modello "Scelta fondo pensione" che Le viene consegnato unitamente al presente questionario.

SEZIONE 4: LAVORATORI CHE NON HANNO ANCORA EFFETTUATO LA SCELTA SULLA DESTINAZIONE DEL TFR OVVERO CHE DEVONO EFFETTUARLA DI NUOVO (in quanto hanno esercitato il riscatto totale)

4.1 In occasione dei precedenti rapporti di lavoro Lei non ha effettuato la scelta sulla destinazione del Tfr (cioè non ha compilato e riconsegnato il modulo TFR1 o TFR2).
Lei riceverà, contestualmente al presente questionario, il modulo TFR2 e dovrà compilare e restituirlo entro 6 mesi dalla data di assunzione.

4.2 Lei ha riscattato ovvero ha presentato richiesta di riscatto totale della Sua posizione individuale maturata presso il fondo al quale era iscritto in forza del precedente rapporto di lavoro.
Le chiediamo cortesemente di fornirci copia della documentazione attestante il riscatto della sua posizione individuale presso il fondo al quale era iscritto.
La informiamo che Lei dovrà nuovamente esprimere la sua scelta in merito alla destinazione del Tfr, attraverso il modulo TFR2 che Le viene consegnato unitamente al presente questionario, entro 6 mesi dalla data di assunzione.

Il/La sottoscritto/a Salvatore Carbone

Codice Fiscale CRBSVT04C14E388X

DICHIARA inoltre di essere in possesso della seguente documentazione:

Lavoratori che hanno scelto un'opzione delle sezioni 1, 2 o 3:

Scelta Fondo Pensione

Lavoratori che hanno scelto un'opzione della sezione 4:

- Conferimento TFR Previdenza complementare – All. 3 Schema Opzioni
 Conferimento TFR Previdenza complementare – All. 7 Disciplina TFR2
 Modello TFR2

Luogo JESI, data 12/06/2026

Firma _____

Il/La sottoscritto/a Salvatore Carbone nato/a JESI prov. AN il 14/03/2004
Codice Fiscale CRBSVT04C14E388X consapevole delle responsabilità penali in caso di
false dichiarazioni,

DICHIARA

REQUISITI per ASSUNZIONE ex ART. 31 c. 2 DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2015

ai sensi degli art. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, di essere in possesso di uno dei requisiti sotto elencati e, in particolare, in base alla previsione di cui all'art. 31 comma 2 del Decreto Legislativo n. 81/2015, di appartenere ad almeno UNA delle seguenti categorie:

- soggetto disoccupato che gode del trattamento di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, da almeno 6 mesi¹

LAVORATORE SVANTAGGIATO

- a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi²
- b) soggetti di età compresa tra i 15 ed i 24 anni
- c) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale rientrante nel 3° livello della classificazione internazionale sui livelli d'istruzione (ISCED 3)
- d) soggetti che hanno superato i 50 anni di età
- e) adulti che vivono soli con una o più persone a carico
- f) membri di una minoranza etnica di uno Stato membro che hanno necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile

LAVORATORE MOLTO SVANTAGGIATO

- lavoratore privo di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi³
- lavoratore privo di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi e che appartenga a una delle precedenti categorie di svantaggio dalla lettera b) alla lettera f)

Si impegna a presentare nuova dichiarazione aggiornata in caso di intervenute modifiche e sollevando fin d'ora la vostra azienda da ogni responsabilità in merito.

Luogo JESI, Data 18/06/2026

Firma _____

¹ Soggetti disoccupati ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. 150/2015 percettori dell'indennità di disoccupazione da almeno 6 mesi. I 6 mesi decorrono dal momento in cui il lavoratore ha maturato il diritto al trattamento e non dalla formale percezione dello stesso. Lo stato di disoccupazione si conserva a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. Lo stato di disoccupazione si sospende in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi.

² Ovvero non ha prestato negli ultimi sei mesi attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato, oppure ha prestato, negli ultimi sei mesi, attività lavorativa subordinata, ma in forza di un contratto di durata inferiore a sei mesi a prescindere dal reddito conseguito. (A titolo esemplificativo e non esaustivo, un rapporto di lavoro subordinato si intende reso in forza di un contratto di lavoro: a tempo indeterminato; a tempo determinato; in somministrazione di lavoro; in apprendistato; a tempo parziale; intermittente; ripartito; di inserimento a domicilio) oppure non ha prestato negli ultimi sei mesi attività lavorativa di natura autonoma o parasubordinata oppure ha prestato negli ultimi sei mesi attività lavorativa di natura autonoma o parasubordinata, dalla quale sia derivato un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (A titolo esemplificativo e non esaustivo, un rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato si intende reso in forza di: collaborazioni autonome rese con partiva IVA, collaborazioni autonome IVA, e altre forme di collaborazione).

³ Coloro che negli ultimi 24 mesi non hanno avuto un contratto di lavoro subordinato a TI o a TD di durata superiore a sei mesi oppure hanno svolto attività lavorativa di natura autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione fiscale.

Oggetto: allegato al Contratto di assunzione a termine a scopo di somministrazione n. 54

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 Le forniamo le seguenti informazioni. Il presente allegato deve considerarsi a tutti gli effetti parte integrante e sostanziale del contratto di assunzione in oggetto

- ❖ **CCNL APPLICATO:** CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro – Siglato da Assolavoro, Cgil, Cisl, Uil, Felsa-Cisl, Nidil Cgil e Uiltemp il 15.10.2019 (di seguito anche “CCNL ApL”)
CCNL UTILIZZATORE: CCNL Autotrasporto e spedizione merci (logistica) - Industria
Siglato da Aite, Aiti, Assoespressi, Assologistica, Fedespediti, Fedit, Fisi, Trasportounito Fiap assi

CONTRATTO SECONDO LIVELLO APPLICATO DALL'UTILIZZATORE Sì No

Siglato da _____

- ❖ **MENSILITÀ ANNUALI DA CCNL UTILIZZATORE: n. 14**
Per ognuna delle ore retribuite verrà corrisposto un importo per ratei di tredicesima pari all'8,33% della retribuzione oraria ordinaria spettante, e computata come segue:
Retribuzione lorda globale di fatto/ Divisore Orario Mensile * 8,33
Il suddetto importo sarà ugualmente dovuto ma riproporzionato in caso di mensilità ulteriore e diverso ammontare.

- ❖ **MENSILITÀ AGGIUNTIVE DA CONTRATTO SECONDO LIVELLO APPLICATO DALL'UTILIZZATORE**

Sì No

N. _____ erogate nella seguente misura e modalità

- ❖ **FORMAZIONE EROGATA DALL'UTILIZZATORE** (esclusa la formazione in tema di salute e sicurezza già riportata sul contratto di lavoro): Nessuna

- ❖ **FERIE/PERMESSI RETRIBUITI**

Modalità di determinazione:

L'art. 30 del CCNL ApL 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 ApL 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: 22 giorni (171 ore) su base annua.

FERIE ACCORDO II LIVELLO UTILIZZATORE: Sì No _____giorni (____ore) su base annua

PERMESSI CCNL UTILIZZATORE: 72 ore su base annua

Gestite con le seguenti modalità

Ex Fest 32_h

Rol 40 h

PERMESSI ACCORDO II LIVELLO UTILIZZATORE: Sì No _____ore su base annua

Gestite con le seguenti modalità

❖ **CONGEDI RETRIBUITI:**

Oltre a quanto previsto dalla normativa nazionale sui congedi retribuiti, il CCNL ApL prevede:

Congedo di maternità obbligatorio (artt. da 16-27 D.Lgs. n. 151/2001)

Il congedo di maternità obbligatoria prevede un'astensione della lavoratrice per una **durata complessiva di 5 mesi** e può coprire i seguenti periodi:

prima del parto:

- **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).

dopo il parto:

- **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).

Congedo di maternità flessibile (1+4): Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità obbligatorio (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).

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

¹ Circolare INPS 12 dicembre 2019, n. 148.

poter godere del congedo in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

Nei casi di:

- 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.

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).

Congedo di paternità obbligatorio (art. 27-bis D.Lgs. n. 151/2001)

Il padre lavoratore dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- 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.

Il congedo è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio e si applica anche al padre adottivo o affidatario.

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.

Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta **un'indennità giornaliera pari al 100%** della retribuzione.

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.

Congedo di paternità facoltativo (art. 28 D.Lgs. n. 151/2001)

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:

- 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.

Il padre lavoratore che intende avvalersi del congedo facoltativo presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni riguardanti la madre del bambino.

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.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti al lavoratore non vanno godute contemporaneamente al periodo di congedo di paternità facoltativo.

Congedo parentale (artt. da 32 a 38 D.Lgs. n. 151/2001)

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.

Il congedo spetta:

- 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.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

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.

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. 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**.

Congedo parentale prolungato per figli minori con handicap (art. 33 D.Lgs. n. 151/2001)

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**.

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.

Il congedo può essere fruito alternativamente ai riposi concessi ai lavoratori per i figli con handicap grave².

Per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale al lavoratore e alle lavoratrici spetta **un'indennità pari al 30%** della retribuzione.

Congedo per la malattia del figlio (art. 47 D.Lgs. n. 151/2001)

Entrambi i genitori lavoratori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per:

- **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.

Il congedo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti al lavoratore non vanno godute contemporaneamente al periodo di congedo.

Congedo biennale per assistenza di soggetto portatore di handicap grave (art. 42, comma 5

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

D.Lgs. n. 151/2001)

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.

Il congedo spetta alle seguenti condizioni:

- 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.

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):

- 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.

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.

Congedo per lutto e cause particolari (art. 4, comma 1 L. n. 53/2000)

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:

- 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.

Congedo matrimoniale (L. n. 76/2016 – Accordo Interconfederale 31 maggio 1941)

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.

Congedo per cure per gli invalidi (art. 7 D.Lgs. n. 119/2011)

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

Congedo per donne vittime di violenza di genere (art. 24 D.Lgs. n. 80/2015)

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

Oltre a quanto previsto dalla normativa nazionale sui congedi retribuiti, il CCNL ApL prevede:

Art. 16 CCNL ApL: 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 ApL: 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 Vari Ore annue _____

Gestite con le seguenti modalità

CONGEDO MATRIMONIALE: 15 giorni di calendario retribuiti | VISITE MEDICHE: 10 h annue

LUTTO: 3 giorni lutto familiare | NASCITA FIGLIO: 1 giorno per nascita figlio

CONGEDI RETRIBUITI ACCORDO II LIVELLO UTILIZZATORE: Sì No

Tipo congedo _____ Ore annue _____

Modalità di fruizione: _____

❖ **PREAVVISO IN CASO DI RECESSO DEL DATORE DI LAVORO O DEL LAVORATORE**

Art. 35 CCNL ApL: 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. 38 CCNL ApL: 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. 41 commi da 9 a 11 CCNL ApL: Periodo di comportamento

9. Durante la malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro può procedere al licenziamento.

Per i soggetti con disabilità, destinatari delle previsioni contenute nell'articolo 3, comma 3, della Legge 104/92, i permessi per cura sono esclusi dal computo dei periodi di malattia.

10. La conservazione del posto è prolungata, a richiesta scritta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni alle seguenti condizioni:

- a) che siano esibiti dal lavoratore i regolari certificati medici;

b) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di «aspettativa senza retribuzione». Sono escluse dal periodo di computo le giornate di assenza per terapie salvavita e trattamenti oncologici e per malattie ingravescenti.

11. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso di licenziamento.

N.B.: 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.

Le dimissioni volontarie possono essere revocate, sempre con la stessa modalità, entro e non oltre 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo.

- ❖ **CONDIZIONI RELATIVE AL LAVORO STRAORDINARIO/SUPPLEMENTARE:** il CCNL Assologica vigente presso l'utilizzatore, prevede le seguenti maggiorazioni per il lavoro straordinario, calcolate sulla seguente base di calcolo:

Elenco delle tipologie di lavoro straordinario e relative maggiorazioni

- 30%, lavoro straordinario feriale diurno (da lun a ven o da mar a s
- 50%, lavoro straordinario feriale notturno
- 65%, lavoro straordinario festivo diurno
- 75%, lavoro straordinario festivo notturno 18%, lavoro supplementare

Elenco delle tipologie di lavoro supplementare e relative maggiorazioni (per orario p.time)

- 18%, lavoro supplementare (fino al 30% di prestazione concordata)
- 40%, lavoro supplementare (oltre al 30% di prestazione concordata)
- _____
- _____

CONDIZIONI RELATIVE AL LAVORO STRAORDINARIO CONTRATTO II LIVELLO UTILIZZATORE:

Sì No il CCL vigente presso l'utilizzatore, prevede le seguenti maggiorazioni per il lavoro straordinario, calcolate sulla seguente base di calcolo

Elenco delle tipologie di lavoro straordinario e relative maggiorazioni

- _____
- _____
- _____
- _____

Elenco delle tipologie di lavoro supplementare e relative maggiorazioni (per orario p.time)

- _____
- _____
- _____
- _____

❖ **EVENTUALI CONDIZIONI CAMBIO TURNO:** _____
Non disciplinato da ccnl _____

❖ **ENTI E ISTITUTI CHE RICEVONO I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI DOVUTI DAL DATORE DI LAVORO:** Inps, Inail, Cassa Edile (per settore edilizia)

❖ **ALTRE FORME DI PROTEZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA SOCIALE FORNITA DAL DATORE DILAVORO:** Ebitemp, Forma.Temp, Fon.Te

❖ **UTILIZZO SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATO DELL'UTILIZZATORE:**

Sì No

Modalità di utilizzo Vedi Addendum _____

N.B. tutti gli istituti (a titolo esemplificativo e non esaustivo, le ferie) espressi in giorni/ore si intendono riferiti ad un rapporto di lavoro a tempo pieno

Data, 12/06/2026

Adecco Italia Spa
Timbro e firma

Il lavoratore
Firma

ADDENDUM ALLEGATO DECRETO TRASPARENZA DLGS 104/2022

FORMAZIONE H&S (riferimento normativo art. 37 D.Lgs. 81/2008): Il lavoratore deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. Il lavoratore riceve inoltre una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici relativi al tipo di mansioni che svolge. I dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le attività formative obbligatorie sono riassunte come segue:

Riferimento normativo	Nome del corso	Durata	Richiamo periodico	Destinatari
<i>Accordo Stato Regione del 21/12/2011 Dlgs. 81/08 art. 37</i>	Formazione Generale	4 ore	no	Tutti i dipendenti
<i>Accordo Stato Regione del 21/12/2011 Dlgs. 81/08 art. 37</i>	Formazione Specifica – Rischio Medio	8 ore	6 ore ogni 5 anni	Tutti i dipendenti
<i>Accordo Stato Regione del 21/12/2011 Dlgs. 81/08 art. 37</i>	Formazione Specifica – Rischio Alto	16 ore	6 ore ogni 5 anni	RME (personale tecnico-manutentore) e personale IT (Information technology) che debba accedere ad aree cantieristiche
<i>Dlgs. 81/08 art.73,77 EUCF-T-001 WHS Training Matrix EUCF</i>	Formazione per utilizzo dei carrelli elevatori, commissionatori verticali, transpallet uomo a bordo piattaforme di lavoro	Durata variabile in funzione delle indicazioni in accordo stato regione (ove regolati)		Personale addetto alle operazioni di magazzino adibito anche alla mansione di carrellista a terra o carrellista in altezza. RME (personale tecnico manutentore)

FERIE (riferimento normativo art. 24 CCNL Logistica):

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare (1° gennaio-31 dicembre), ad un periodo di riposo retribuito pari a 22 giorni lavorativi indipendentemente dall'anzianità di servizio. Al fine delle ferie il sabato non viene considerato giornata lavorativa. I lavoratori che non fruiscono della settimana corta, avranno diritto, per anno solare (1° gennaio-31 dicembre) (computando come ferie anche la giornata di sabato) ad un periodo di riposo retribuito di 26 giorni lavorativi indipendentemente dall'anzianità di servizio. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese fino a 15 giorni non saranno conteggiate, mentre saranno considerate mese intero quelle superiori. Per il personale entrato in servizio o cessato in corso d'anno, il conteggio per dodicesimi sarà fatto con arrotondamento alla mezza giornata superiore. L'epoca delle ferie sarà fissata dall'azienda tenuto conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore. Le ferie devono normalmente essere godute continuativamente, salvo per i periodi superiori a 2 settimane che mediante accordo fra le parti potranno essere divisi in più periodi, tenuto conto delle rispettive esigenze. L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo richiesta scritta del lavoratore che sarà accolta compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali. In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento del periodo feriale o di spostamento del periodo precedentemente fissato, il lavoratore avrà diritto al rimborso spese (comprovate documentariamente) derivatigli dall'interruzione o dallo spostamento. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata o riconosciuta. L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti. Il lavoratore è tenuto a riprendere servizio al termine del periodo feriale, o a guarigione avvenuta se successiva al termine fissato per le ferie, fermo restando il diritto alle ferie non godute.

FESTIVITA' ABOLITE (riferimento normativo art. 14 CCNL Logistica):

Gruppi di quattro o otto ore di permesso individuale retribuito in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n. 54/1977, verranno fruiti dai lavoratori in ragione d'anno (1° gennaio-31 dicembre). I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.

PERMESSI RETRIBUITI (riferimento normativo art. 9 CCNL Logistica):

Il lavoratore ha diritto a 40 ore annuali complessive in 5 gruppi di 8 ore ciascuno da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione di anno di servizio o frazione di esso. I permessi dovranno essere usufruiti secondo modalità concordate tra le parti tenendo conto delle richieste del lavoratore e delle specifiche esigenze aziendali e saranno inoltre riproporzionati su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative "post-partum", aspettativa, ecc.). Qualora non fruiti entro l'anno di maturazione (1° gennaio - 31 dicembre) decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE (riferimento normativo art. 11 D.P.R. 361/1957 e artt. 31 e 32 L. 300/1970):

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, irappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa. I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

PERMESSO RETRIBUITO PER DECESSO DEI CONGIUNTI (riferimento normativo art. 20 CCNL Logistica):

Il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito a causa di decesso: - del coniuge anche se legalmente separato; - del convivente "more uxorio"; - di parenti entro il II grado (genitori, nonni, fratelli); - di persone anche non familiari conviventi purché la convivenza sia attestata da certificazione anagrafica del lavoratore. Tali permessi saranno fruiti nella misura minima di 3 giorni lavorativi all'anno ovvero 4 nel caso che a seguito dell'evento luttuoso il lavoratore debba intraprendere viaggi fuori della provincia in cui abita.

PERMESSO RETRIBUITO PER GRAVE INFERMITA' (riferimento normativo art. 20 CCNL Logistica):

Il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito a causa di documentata grave infermità del coniuge anche legalmente separato, del convivente "more uxorio", di parenti entro il II grado (genitori, nonni, fratelli), o di altre persone componenti la famiglia anagrafica; tale permesso sarà nella misura minima di 3 giorni lavorativi all'anno. Il permesso deve essere fruito entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o dall'accertamento della necessità di provvedere ad interventi terapeutici, e il lavoratore deve comunicare per iscritto quale sia l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali deve essere utilizzato. La documentazione comprovante la sussistenza della grave infermità, rilasciata dal medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, deve essere presentata all'azienda entro 10 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa. Il lavoratore, che ne faccia domanda, e l'azienda possono concordare per iscritto diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa in presenza di documentata grave infermità che colpisca le persone sopra indicate. Nel caso di fruizione dei permessi secondo le forme alternative i giorni lavorativi potranno essere anche più di tre. L'accordo deve prevedere i giorni di permesso sostituiti con le diverse modalità, pari comunque ad una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso sostituiti. La permanenza della infermità deve risultare da certificazione del medico o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La riduzione dell'orario di lavoro deve essere fruita entro 7 giorni dalla insorgenza del fatto che ne dà causa. In caso di accertato venire meno dell'infermità, il dipendente è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie ed il residuo periodo di permesso può essere goduto successivamente nell'arco dell'anno.

PERMESSO RETRIBUITO PER MATRIMONIO (riferimento normativo art. 20 CCNL Logistica):

Il lavoratore ha diritto ad un permesso di giorni 15 di calendario, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali e dovrà essere richiesto dal lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni antecedenti.

PERMESSI STUDIO (riferimento normativo art. 22 CCNL Logistica):

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti che non saranno computabili nell'annuale periodo di ferie. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno inoltre diritto a 30 ore annue di permessi retribuiti. Il datore

di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti. I lavoratori, ad eccezione di quelli universitari, che, ai fini previsti dall'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53, intendono: - frequentare presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti; - migliorare la loro preparazione professionale specifica, attraverso la frequenza di corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda e organizzati da enti pubblici o da enti gestiti dalle regioni; - frequentare, qualora inviati dall'azienda, corsi di formazione continua previsti da piani formativi aziendali o territoriali, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 200 ore triennali ciascuno, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari a o superiore a 300. I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio. I lavoratori dovranno inoltrare apposita domanda scritta, con un preavviso di almeno 30 giorni, alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.

CONGEDO DI MATERNITA' (riferimento normativo artt. 16 e seguenti del D.Lgs. 151/2001):

Le lavoratrici hanno diritto ad un congedo di maternità di 5 mesi, che normalmente decorrono da 2 mesi antecedenti alla data presunta del parto fino a 3 mesi successivi. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico che le segue e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Allo stesso modo, le lavoratrici possono decidere di fruire del congedo di maternità esclusivamente dopo l'evento del parto, per un periodo consecutivo di 5 mesi, sempre a condizione che il medico che le segue e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Prima dell'inizio del congedo di maternità, le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'INPS il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione. Il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto deve essere inviato all'INPS esclusivamente per via telematica direttamente dal medico, secondo le modalità e utilizzando i servizi resi disponibili dall'INPS. Entro 30 giorni dalla nascita del figlio, la lavoratrice è tenuta a presentare, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva. La trasmissione all'INPS del certificato di parto o del certificato di interruzione di gravidanza deve essere effettuata esclusivamente per via telematica dalla competente struttura sanitaria pubblica o privata convenzionata con il Servizio sanitario nazionale, secondo le modalità e utilizzando i servizi resi disponibili dall'INPS. Il congedo di maternità, per un periodo massimo di 5 mesi, spetta anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

CONGEDO DI PATERNITA' (riferimento normativo art. 27-bis del D.Lgs. 151/2001):

Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Come trattamento di miglior favore, tutti i padri con contratto a tempo indeterminato e con almeno 1 anno di anzianità aziendale maturata prima della data di nascita o adozione del proprio bambino hanno diritto al congedo parentale Amazon. Gli stagisti sono esclusi da questa previsione. Il congedo parentale Amazon è previsto per un massimo di 6 settimane per i padri biologici o legali/adottivi. Il congedo può essere fruito in qualsiasi momento durante il primo anno dalla nascita del bambino o dalla data in cui il bambino entra a far parte della famiglia in base al provvedimento di adozione. Il congedo parentale Amazon può essere fruito in modo continuativo o può essere suddiviso in due periodi. Se è suddiviso in due periodi, ciascuno di essi deve avere una durata non inferiore a una settimana lavorativa e ogni periodo deve essere fruito a tempo pieno (non a tempo parziale). Il congedo parentale Amazon può essere fruito una volta all'anno, il che significa che si possono prendere solo 6 settimane di congedo parentale in un periodo di 52 settimane, indipendentemente dal numero di nascite o adozioni in quel periodo. Il congedo parentale di Amazon dà diritto ai padri biologici o legali/adottivi ad un compenso pari al 100% della loro retribuzione fissa di base per un massimo di 6 settimane, che verrà corrisposto secondo le modalità con cui viene corrisposta la normale retribuzione. Per retribuzione fissa di base si intende la retribuzione in vigore l'ultimo giorno di lavoro del dipendente prima del congedo. Durante il periodo di congedo parentale verranno effettuate tutte le detrazioni e le trattenute precedentemente disposte. L'eventuale entry bonus verrà corrisposto come previsto. Per informazioni sull'impatto del congedo sulla maturazione delle azioni eventualmente assegnate (comprese le Restricted Stock Units o le Stock Options), nonché ulteriori informazioni di dettaglio, consultare la apposita pagina su

<https://inside.com/amazon> oppure rivolgersi alla funzione HR.

CONGEDO DI PATERNITA' ALTERNATIVO (riferimento normativo artt. 28 e ss. del D.Lgs. 151/2001):

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 lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Il padre lavoratore che intende avvalersi di tale diritto presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni sopra descritte. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione sostitutiva

CONGEDO PARENTALE (riferimento normativo artt. 32 e ss. del D.Lgs. 151/2001):

I genitori hanno diritto al congedo parentale per ogni bambino nei suoi primi 12 anni di vita. I congedi parentali dei genitori complessivamente non possono eccedere il limite di 10 mesi (il limite massimo complessivo è elevato a 11 mesi se il padre lavoratore fruisce di un periodo di congedo parentale di oltre 3 mesi). Nell'ambito di questo limite, a) la madre lavoratrice ha diritto ad un congedo parentale massimo di 6 mesi, continuativo o frazionato, da fruirsi dopo il periodo di congedo di maternità; b) il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, ha diritto ad un congedo parentale, per un periodo continuativo o frazionato, di massimo 6 mesi, che sono elevabili a 7 mesi, qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi; c) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. Ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria del congedo parentale. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Per fruire del congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 5 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. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata (art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104), 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 in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

RIPOSI PERMESSI E CONGEDI LEGATI ALLA NASCITA DEI FIGLI (riferimento normativo artt. 32 e ss. del D.Lgs. 151/2001):

Le lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino hanno diritto a due periodi di riposo giornalieri di 1 ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata. Hanno diritto ad 1 sola ora di riposo le lavoratrici il cui orario di lavoro è inferiore a 6 ore. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. I medesimi periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore: a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre; b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga; c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente; d) in caso di morte o di grave infermità della madre. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati da 2 a 4 ore giornaliere, e 2 ore al giorno possono essere fruiti dal padre.

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO (riferimento normativo artt. 32 e ss. del D.Lgs. 151/2001):

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni. La certificazione di malattia è inviata per via telematica direttamente dal medico che ha in cura il minore all'INPS e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta. Il congedo per la malattia del bambino spetta anche per le adozioni e gli affidamenti. Ai fini della fruizione del congedo per malattia del figlio, la lavoratrice e il lavoratore comunicano direttamente al medico, all'atto della compilazione del certificato, le proprie generalità allo scopo di usufruire del congedo medesimo.

PERMESSI PER DISABILITA' O PER ASSISTERE PARENTI DISABILI (art. 33 L. 104/1992):

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Il lavoratore ha diritto a fruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia

coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i 65 anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di 3 giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, purchè si tratti sempre di persone per cui è previsto tale diritto (parenti stretti). Il lavoratore che usufruisce dei permessi di 3 giorni per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di 2 ore giornaliere o di 3 giorni al mese.

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA (riferimento normativo art. 24 D.Lgs. 80/2015):

La dipendente 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. 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 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

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.

I sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati sono stati autorizzati a norma dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori. Le relative informative, già affisse presso la bacheca di riferimento e comunicate, vengono riportate in Allegato I.

Allegato I - Informativa ex art. 4 St. Lav. e Decreto Trasparenza

OGGETTO: Informativa ai sensi dell'art. 4 legge 300/1970 e del cd. Decreto Trasparenza sulle modalità d'uso dello strumento scanner e sulle modalità di effettuazione dei controlli tramite le applicazioni "FCLM, Minesweeper – Mastermind, ADAPT, Roboscout, Workforce 2.0 - tool update, Benchmarking Metrics Interface version 2, Nike".

I destinatari della presente informativa sono tutti i lavoratori impiegati da Amazon Italia Logistica Srl i quali, per lo svolgimento dei loro compiti, vengono dotati di appositi strumenti di lavoro, utilizzati per le operazioni di movimentazione delle merci presenti nello stabilimento. Tali tecnologie sono necessarie ad un efficace svolgimento delle attività, nonché al tracciamento dei pacchi movimentati all'interno del magazzino e dunque risultano indispensabili per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Le modalità di corretto utilizzo di tali strumenti di lavoro sono già state comunicate a tutti i lavoratori interessati al momento dell'assunzione o nel corso di specifici training.

Con la presente comunicazione si vuole quindi dare adeguata informazione circa le finalità di raccolta e l'uso dei dati raccolti tramite tali strumenti, anche nel rispetto di quanto disposto dalla legislazione vigente in materia di protezione dei dati personali.

Di fatto l'utilizzo degli strumenti di cui alla presente informativa consentono di garantire la corretta reperibilità a sistema di tutti i prodotti all'interno degli scaffali e il successivo prelievo, e permettono un monitoraggio dei flussi in entrata e in uscita delle merci presenti in stabilimento in comparazione costante con i dati di vendita, previo controllo dei dati derivanti dalla scansione. Questi dati sono trasmessi e successivamente elaborati dalle applicazioni denominate "FCLM, Minesweeper – Mastermind, ADAPT, Roboscout, Workforce 2.0 - tool update, Benchmarking Metrics Interface version 2, FPY (First Pass Yield) 2.0 e 3.0, Nike".

Queste specifiche applicazioni consentono di:

- effettuare l'inserimento automatico del posizionamento delle merci nel sistema di lavorazione, migliorando sensibilmente le dinamiche del ciclo produttivo;
- gestire gli avanzamenti dei processi organizzativi alla luce delle attività in corso (e le stime aggiornate dei tempi delle stesse);
- gestire le informazioni che permettono di organizzare le operazioni;
- gestire le informazioni di base indispensabili per la rilevazione dei costi consuntivi e quindi per alimentare la contabilità industriale ed i sistemi di controllo di gestione nonché di pianificazione del personale.

Segnatamente, quanto ai singoli sistemi:

1. Per quanto concerne FCLM (Fullfillment Center Labor Management):

- il sistema consente, attraverso un meccanismo di tracciatura del singolo pacco, di organizzare:
 - i macro flussi di reparto (ad esempio: Total Inbound "Ingresso") e Total Outbound "Uscita", Reverse Logistic "resi");

- i flussi dei “macro-processi” di magazzino (ad esempio: Receive “ricevimento”, Stow “stoccaggio”, Pick “Prelevamento”, Pack “Imballaggio”), definiti anche come “Process Path” (funzione Process Path Roll-up – PPR);
 - i bilanciamenti e i rispettivi flussi delle singole stazioni di lavoro (workstation) in funzione dei takt-time (tempi di produzione) delle linee;
2. Per quanto concerne **Minesweeper/Mastermind**:
- i sistemi Minesweeper e Mastermind afferiscono al processo di controllo della qualità e consentono di identificare difetti qualitativi ad alto rischio durante gli audit di qualità che vengono regolarmente eseguiti all’interno del magazzino;
 - L’applicativo Minesweeper, su base Kindle, consente di:
 - scannerizzare uno scaffale;
 - validare la correttezza dello scaffale;
 - eseguire una foto dello scaffale;
 - selezionare il tipo di difetto riscontrato;
 - salvare la tipologia di controllo eseguito e di difetto riscontrato;
 - Minesweeper, a valle della registrazione del controllo di qualità, consente di inviare delle notifiche al “Problem Solver”, figura professionale che si occupa della risoluzione dei difetti;
 - L’applicativo Mastermind consente di identificare e registrare i difetti qualitativi generati nei reparti e processi di magazzino al fine di:
 - identificare le aree impattate e la tipologia di difetto;
 - suggerire al personale manageriale interventi mirati di miglioramento attraverso il dialogo individuale e/o di team con i collaboratori e un approccio didattico basato su esperienze pratiche (“lesson learned”) ovvero di comprensione e revisione dei difetti generati nei processi/flussi di lavoro;
3. Per quanto concerne il sistema **ADAPT**:
- il sistema consente di monitorare le performance di qualità, sicurezza e produttività e di erogare feedback (positivi o migliorativi) direttamente al team e ai singoli operatori, nonché di implementare eventuali interventi di formazione e coaching individuale;
 - lo strumento facilita/massimizza il valore del dialogo tra capo reparto e team/individuo e consente di operare per una migliore e più efficiente allocazione dei lavoratori (basata sulla attitudine individuale) al fine di gestire efficacemente i flussi di merce in magazzino;
 - i feedback sono inseriti manualmente dal manager e sono finalizzati a valorizzare comportamenti virtuosi, ovvero a correzione di comportamenti non in linea con le procedure di sicurezza, le policy aziendali e altresì le normative di sicurezza vigenti;
 - per quanto concerne la produttività (misurata in unità per ora, anche UPH), il sistema prende in considerazione tutti fattori quali il mix di prodotto (piccole, medie, grandi dimensioni) e l’esperienza dell’operatore nello specifico processo;
 - a seconda quindi della prestazione risultante in ciascuna delle suddette categorie, lo strumento suggerisce al manager un riscontro positivo o migliorativo che può essere erogato all’operatore verbalmente o per iscritto. Il responsabile ha piena facoltà di modificare il riscontro suggerito dal sistema o eliminarlo del tutto, in funzione delle sue considerazioni e valutazioni. Il sistema consente di estrarre una reportistica dettagliata;
4. Per quanto riguarda il sistema **Roboscout**:
- RoboScout è una piattaforma che permette di analizzare le diverse metriche chiave per la gestione di un impianto di stoccaggio Amazon Robotics. A differenza di un sito Amazon tradizionale, dove le scaffalature sono fissate al suolo ed è l’operatore che si muove fino ad arrivare alla libreria desiderata, in un sito robotizzato l’operatore attende nella sua postazione l’arrivo dello scaffale (pod) che viene movimentato da un robot (driver);
 - questo tool permette di analizzare tutte le metriche relative alla movimentazioni delle librerie, dei robot e delle postazioni di lavoro al fine di bilanciare correttamente le stazioni di lavoro di stoccaggio e prelievo, in funzione dei flussi in ingresso (Inbound) e in uscita (Outbound);
 - in particolare, Roboscout permette di:
 - avere conferma della postazione assegnata agli operatori di magazzino: questa funzione è utilizzata dai manager per raggiungere gli operatori per le diverse necessità operative (ad es. processo di risoluzione problema segnalato direttamente dall’operatore, cd. Andon), garantendo indirettamente maggiore tempestività anche in caso di un intervento di primo soccorso;
 - visualizzare l’andamento/risultato dei processi coinvolti (prelievo, stoccaggio, movimentazione degli scaffali robotizzati) secondo diverse dimensioni: sito, piano di lavoro, processo specifico (stow, pick), responsabile del processo, singola postazione ecc., garantendo una visione sia in tempo reale che come trend (“andamento”) su base settimanale;
 - verificare il corretto funzionamento dei robot (livello di carica, localizzazione sul floor, bilanciamento, blocchi di un area, etc.), garantendo così una migliore tutela del patrimonio aziendale;
5. Per quanto riguarda il sistema **Workforce 2.0**:
- lo strumento consente di visualizzare il numero di operatori di magazzino collegati alle postazioni di prelievo (cosiddetto

- pick) in interazione con i robot;
 - il sistema fornisce informazioni utili al bilanciamento dei flussi e quindi consente di verificare l'attuale corrispondenza dello staffing/personale con quanto pianificato in termini di volumi al fine di garantire una efficace organizzazione del lavoro nonché un corretto bilanciamento dei carichi di lavoro;
 - lo strumento permette, ad esempio, di visualizzare il numero di operatori che lavorano in una specifica area, in uno specifico processo ed il loro stato (attivo, non attivo);
6. Per quanto riguarda il sistema **Benchmarking Metrics Interface**:
- il sistema permette di confrontare le performance ("prestazioni") dei vari centri di distribuzione presenti nel network Amazon, rispetto agli obiettivi target (benchmark), con differenti livelli di granularità (sito, dipartimento, processo, turno, manager, operatore di magazzino, orario);
 - attraverso la rilevazione anche quotidiana di questi indicatori, l'azienda è messa in condizioni di definire ex post una migliore allocazione dei flussi/volumi all'interno del network organizzativo: di fatto il singolo magazzino non è necessariamente legato a un'area geografica ovvero può rappresentare – in una logica di interconnessione e interdipendenza (cd. network) – una soluzione alternativa (cd. back up) laddove dovessero riscontrarsi problemi operativi e/o organizzativi (ad esempio: guasti inattesi ai macchinari). Queste informazioni, analizzate ex post, consentono di definire una organizzazione efficiente e flessibile dei flussi e del lavoro su base geografica (area, Paese, "regione") anche grazie a rilevazioni statistiche (trend storici),
fondamentali per un settore quale quello della logistica che richiede una continua revisione dell'efficienza del network per garantire il migliore servizio al cliente;
7. Per quanto riguarda il sistema **PACKman**:
- trattasi di uno strumento di controllo qualità dedicato specificamente all'inventario: consente di monitorare la frequenza e l'accuratezza delle "conte" che regolarmente vengono eseguite nell'inventario, garantendo una migliore tutela del patrimonio fisico inventariale e quindi finanziario dell'azienda;
 - di fatto garantisce un corretto controllo degli aspetti organizzativi e di conseguenza finanziari nella gestione dell'inventario e del cosiddetto back-log (coda di produzione).
8. Per quanto riguarda **Nike**:
- è una tecnologia necessaria per l'esecuzione di un corretto stoccaggio ed allocazione dei prodotti all'interno degli scaffali e del conseguente prelievo per la spedizione ai clienti;
 - nello specifico il processo di stoccaggio (cosiddetto "Stow") consiste nell'allocazione del prodotto in lavorazione (tipicamente identificato da un codice a barre quale codice EAN, UPC, etc.) da parte di un operatore che, da una postazione fissa, posiziona l'oggetto all'interno di uno scaffale mobile (a sua volta identificato da un codice univoco);
 - contestualmente a tale attività avviene l'inserimento nel sistema di lavorazione dell'avvenuto posizionamento nel magazzino. Il sistema di prelievo (cosiddetto "Pick") segue il flusso inverso, per cui l'operatore, posizionato in una postazione fissa, preleva l'oggetto da spedire da uno scaffale mobile in base alle indicazioni comunicate dal sistema.

La gestione delle sopra menzionate informazioni rilevate al massimo dettaglio permette di conoscere, nel corso del tempo, l'efficienza (tempo/pezzo) dei singoli ordini di lavoro e le modalità e le tempistiche di loro evasione.

Le informazioni registrate dai sistemi, trasmesse alle applicazioni "FCLM, Minesweeper – Mastermind, ADAPT, Roboscout, Workforce 2.0 - tool update, Benchmarking Metrics Interface version 2, FPY (First Pass Yield) 2.0 e 3.0, Nike", di fatto consentono una puntuale analisi delle metriche di lavorazione/processo utilizzando le performance medie dei reparti e, trattate per esigenze di carattere organizzativo e produttivo, sono indispensabili per la gestione ottimale dello stabilimento e possono essere utilizzati al fine di consentire alle funzioni deputate una ottimale gestione del personale in forza (quanto a turni di lavoro e assegnazione alle diverse postazioni).

A tal proposito si comunica che tali informazioni saranno conservate presso i server aziendali dedicati di AWS Ireland-Dubliano per il tempo strettamente necessario alle finalità sopra indicate ed alle esigenze tecnico-organizzative aziendali; tali informazioni saranno inoltre accessibili al personale direttivo ai responsabili e al personale facente funzione (General Manager, Senior Operation Managers, Operations Managers, Area Managers, Leads) che per ragioni di servizio (analisi dei processi, organizzazione turnistica) è stato a ciò autorizzato da Amazon. L'accesso viene debitamente protetto con sistema di credenziali (password) rinnovate con cadenza mensile gestita dal personale direttivo sopra citato. Per quanto riguarda l'applicativo "Nike", i dati raccolti non sono visionati dai responsabili del magazzino e dai manager responsabili dei lavoratori, ma esclusivamente da personale dedicato alla gestione di questo specifico processo. I lavoratori cui si riferiscono le informazioni raccolte hanno il diritto in qualunque momento di chiedere l'accesso alle medesime, nonché di chiedere la rettifica, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco di quelle trattate in violazione di legge, nonché di opporsi in presenza di motivi legittimi, al loro trattamento, e di chiederne la portabilità. Per esercitare tali diritti i lavoratori interessati dovranno rivolgersi al Responsabile designato dal Titolare del trattamento, all'indirizzo email amazonitalia@logistica@legalmail.it.

Io sottoscritto

AUTORIZZO

ADECCO ITALIA S.p.A a comunicare ad inviarmi via email, al mio account di posta personale, per conto dell'azienda cliente in cui presto servizio, eventuali link a survey del cliente stesso e su cui Adecco non ha alcun accesso, mallevando e tenendo indenne ADECCO ITALIA S.p.A. da qualsiasi responsabilità a riguardo.

ADECCO ITALIA S.p.A. mi ha altresì informato che, tale mia autorizzazione è libera, il suo mancato rilascio non pregiudica in alcun modo il rapporto di lavoro in essere, oltre che, è sempre revocabile senza conseguenza alcuna.

Li,

Firma _____



OGGETTO: ATTESTAZIONE DI RICEZIONE E ACCETTAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE CONTRATTUALE.

Con la presente, il firmatario dichiara di aver ricevuto da Adecco Italia S.p.a. e preso visione della documentazione allegata al contratto, come di seguito indicata:

- Informativa di cui D.Lgs. n. 104/2022 recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili – Decreto trasparenza
- Addendum Informativa di cui D.Lgs. n. 104/2022
- Liberatoria dati personali survey Amazon

Letto, confermato e sottoscritto