

ECHOPRESS SRL
VIA BRODOLINI PAL. FABIANO F3
CF: 02698930787
87036 RENDE (CS)

Egr. Sig.
CORTESE DOMENICO
CF: CRTDNC86E01H490R
VIA GIUSEPPE VERDI 82
87036 RENDE (CS)

RENDE , 08/09/2025

INFORMATIVA EX ART. 1, D. LGS. 26 MAGGIO 1997 N. 152.

(Informativa consegnata contestualmente alla sottoscrizione del contratto di assunzione)

Con riferimento alla Sua assunzione alle nostre dipendenze con decorrenza dal 09/09/2025 e in adempimento degli obblighi sanciti dall'art. 1, d. lgs. 26 maggio 1997 n. 152, così come modificato dall'art. 4, primo comma, lett. a), d. lgs. 27 giugno 2022 n. 104, le comunichiamo le ulteriori informazioni, aggiornate e vigenti alla data odierna, relative al Suo rapporto di lavoro.

CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO E PARTI CHE LO HANNO SOTTOSCRITTO

Il Suo rapporto di lavoro è disciplinato dai seguenti contratti:

Contratto Nazionale del Lavoro

dal CCNL C011 - CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti sottoscritto dalle Org. datoriali FEDERMECCANICA, ASSISTAL, CONFINDUSTRIA e Org. sindacali FIM CISL, CISL, FIOM CGIL, CGIL, UILM UIL, UIL, CISAL METALMECCANICI

Ai sensi dell'art. 26 del D.L. 48 del 04 Maggio 2023 si rende noto che quanto previsto dal D.Lgs. 152 del 26 Maggio 1997 così come modificato dall'art. 4 del D.Lgs 104 del 27 Giugno 2022 è consultabile nel testo del CCNL applicato, reperibile sul sito del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro www.cnel.it, nelle circolari dell'istituto di previdenza sociale sul sito www.inps.it, nelle direttive dell'ispettorato nazionale sul sito www.ispettorato.gov.it e nella normativa di riferimento pubblicata in gazzetta ufficiale sul sito www.gazzettaufficiale.it.

DIRITTO ALLA FORMAZIONE

Secondo quanto previsto dall'art. 11, D. Lgs. n. 104/2022, l'eventuale formazione obbligatoria che il datore di lavoro è tenuto ad erogare gratuitamente va considerata orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso se funzionale allo svolgimento del lavoro per cui il lavoratore è impiegato.

Tale obbligo non riguarda – a meno che sul datore di lavoro, secondo la legge o il contratto collettivo applicato (al quale si rinvia), non gravi l'onere di fornirla – *“la formazione professionale o la formazione necessaria... per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale”*.

Restano ferme le disposizioni recate dall'art. 36 – *“Informazione ai lavoratori”* – e dall'art. 37, D. Lgs. n. 81/2008: quest'ultimo, avente a oggetto la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, stabilisce anche che durata, contenuti minimi e modalità della formazione sono definiti mediante il vigente Accordo Conferenza Stato – Regioni, datato 17.04.2025. La formazione e, se previsto, lo specifico addestramento devono avvenire non soltanto in occasione della costituzione del rapporto, ma altresì in caso di trasferimento/cambiamento di mansioni e di introduzione di nuove attrezzature/tecnologie/sostanze/miscele pericolose.

DURATA DI FERIE ED ALTRI CONGEDI RETRIBUITI

Relativamente alla durata del congedo per ferie si rinvia al vigente CCNL applicato.

Relativamente alla durata dei congedi retribuiti diversi da quello per ferie a cui, al verificarsi delle condizioni legittimanti, ai sensi della vigente legislazione Ella ha diritto, come disposto dall'articolo 1, comma 1, lettera I), Decreto legislativo n. 152/1997, a titolo indicativo, Le comunichiamo i seguenti congedi retribuiti, evidenziandone alcuni essenziali aspetti della relativa disciplina legale ordinariamente applicabile, nonché i corrispondenti riferimenti normativi, tramite i quali potrà constatarne, oltre che la durata prevista per le distinte fattispecie configurabili, alcuni dei correlati diritti e doveri delle Parti:

congedo di maternità (artt. 16, 16-bis, 17 e 20, Decreto	A favore dei genitori lavoratori l'ordinamento giuridico prevede
---	--

<p>Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (recante il Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità/paternità)</p>	<p>un complesso di tutele.</p>
<p>congedo di paternità obbligatorio/alternativo (rispettivamente art. 27-bis e art. 28, Testo unico maternità/paternità, e art. 29 del medesimo T.U.)</p>	<p>Fatte salve le ipotesi in cui al ricorrere di particolari condizioni (di salute o discendenti dall'ambiente di lavoro o dalla natura dell'attività svolta) il congedo può essere anticipato, o posticipato, ordinariamente decorre a partire dai due mesi antecedenti la data del parto presunto e termina tre mesi dopo il parto.</p>
<p>Adozioni (art. 26, co. 1 – 5, Testo unico maternità/paternità, ovvero art. 31 del medesimo provvedimento, qualora, non essendo stato richiesto dalla lavoratrice, spetti al lavoratore)</p>	<p>In caso di ricovero del neonato, una sola volta per ogni figlio la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo e di fruirne, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.</p>
<p>affidamenti di minori (art. 26, co. 6, Testo unico maternità/paternità)</p>	<p>Il padre lavoratore dipendente ha diritto a un congedo di paternità obbligatorio pari a 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo), non frazionabili a ore, fruibili anche in via non continuativa dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto entro i 5 mesi successivi.</p> <p>In alcune ipotesi il padre ne beneficia in alternativa alla madre per la parte (totale o residua) che sarebbe spettata a quest'ultima, presentando al datore di lavoro specifica documentazione.</p> <p>Si ricorda che il congedo di paternità obbligatorio generalmente può essere riconosciuto anche in caso di sospensione o di cessazione del rapporto di lavoro, purché sussistano determinate condizioni (art. 24 del Testo unico); a tale riguardo, fra gli altri, rappresentano una eccezione i lavoratori agricoli a tempo determinato, per i quali è necessario che il rapporto sia in essere al momento della fruizione del congedo. Con riferimento al previsto trattamento economico, la cui trattazione sistematica non può essere oggetto degli obiettivi della presente informativa, si ricorda soltanto che per il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione; per il congedo di paternità alternativo si ha diritto a una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione.</p> <p>Nel caso di adozione/affidamento, fatte salve alcune peculiarità delle fattispecie, sono riconosciuti diritti analoghi a quelli spettanti ai genitori naturali.</p> <p>Nella ipotesi di adozione nazionale la durata del congedo, pari a 5 mesi, decorre dal giorno dell'ingresso effettivo del bambino nella famiglia; se l'evento è internazionale la durata del congedo, pari a 5 mesi a cui aggiungere il giorno dell'ingresso in Italia del minore, può decorrere anche a partire dal periodo di permanenza all'estero</p> <p>Nella ipotesi di affidamento di minore, la durata massima del congedo è pari a tre mesi e la fruizione può avvenire entro cinque mesi dall'affidamento</p>
<p>congedo parentale, fruibile per ogni bambino nei suoi primi dodici anni di vita (art. 32, commi 1, 2 e 4, e art. 34, commi 1 e 5, Testo unico maternità/paternità; in caso di adozioni/affidamenti, art. 36 del medesimo provvedimento)</p>	<p>Entro i primi dodici anni di vita del bambino entrambi i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro per un periodo complessivo non superiore a 10 mesi, elevabile a 11 mesi complessivi se il padre lavoratore si assenta dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, non inferiore a 3 mesi. Tale più esteso periodo massimo di astensione dal lavoro (11 mesi) è previsto anche qualora vi sia un solo genitore, ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio. Tali periodi di assenza sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano la riduzione di ferie, riposi e tredicesima mensilità, fatta eccezione per gli emolumenti accessori connessi alla effettiva presenza in servizio e per le eventuali diverse previsioni della contrattazione collettiva. Con riferimento al previsto trattamento economico, la cui trattazione sistematica non può essere oggetto degli obiettivi della presente informativa, si ricorda soltanto che 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 per cento della retribuzione. Fino al sesto anno di vita del bambino, in alternativa fra i</p>

	<p>genitori, l'indennità è elevata all'80% della retribuzione per la durata massima complessiva di due mesi, qualora il congedo di maternità (o di paternità) sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023; se quest'ultimo termina successivamente al 31 dicembre 2024, l'indennità è pari all'80% della retribuzione per la durata massima di un ulteriore mese.</p> <p>Oltre ai tre mesi di cui sopra (non trasferibili, spettanti a ciascun genitore), è altresì previsto che i genitori, in alternativa fra loro, abbiano diritto a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, relativamente ai quali l'indennità spettante è pari al 30 per cento della retribuzione</p>
prolungamento del congedo parentale per ciascun minore gravemente disabile (art. 33, Testo unico maternità/paternità)	<p>Per ciascun minore gravemente disabile la lavoratrice madre, o alternativamente il lavoratore padre, hanno diritto a prolungare la durata del congedo di cui al punto precedente fino a un periodo massimo non superiore a tre anni (comprensivo dei periodi di cui al punto precedente della presente informativa), a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in quest'ultima ipotesi, la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari. Il prolungamento decorre una volta raggiunto il termine della durata ordinaria del congedo di cui al punto precedente. Il genitore richiedente può fruire del diritto di astenersi dal lavoro a tale titolo anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto</p>
congedo per gravi e documentati motivi familiari (art. 42, commi 5 e 5-bis, Testo unico maternità/paternità)	<p>Prioritariamente il coniuge convivente di soggetto disabile in situazione di gravità (al quale sono equiparati la parte di una unione civile e il convivente di fatto) ha diritto a fruire del congedo entro trenta giorni dalla richiesta. In sua mancanza, o in caso di suo decesso o qualora sia affetto da patologie invalidanti, la norma individua altri familiari legittimati a fruire del congedo.</p> <p>La durata complessiva, per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa, non può essere superiore a due anni</p>
congedo matrimoniale	<p>Per la relativa disciplina si rinvia alle previsioni del CCNL di riferimento (generalmente, i contratti collettivi fissano una durata pari a 15 giorni, ma possono prevedere distinte discipline di dettaglio)</p>
congedo annuale per cure a favore di lavoratori mutilati e invalidi civili (art. 7, Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119)	<p>I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni, presentando al datore di lavoro una domanda accompagnata dalla richiesta del medico che evidenzi la necessità della cura</p>
congedo per cure termali (art. 13, commi da 3 a 6, Decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463)	<p>La durata non può essere superiore a 15 giorni l'anno. Per poterne fruire in un periodo non coincidente con quello delle ferie è necessario che il certificato medico contenga anche l'indicazione dei motivi che ne rendono opportuna, ai fini della loro efficacia la tempestività. Soltanto in presenza di determinate patologie, tassativamente elencate, è possibile accedere a tale congedo</p>
congedo per lavoratrici dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere (art. 24, Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80)	<p>Se inserite in percorsi certificati dai servizi sociali del comune di appartenenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, relativamente ai giorni lavorativi le lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere possono astenersi dal lavoro per motivi connessi ai percorsi di protezione per un periodo massimo di 3 mesi (equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa)</p>

Sulla base delle eventuali richieste di chiarimento che Ella avanzerà durante il corso del rapporto di lavoro, provvederemo a informarla delle specifiche modalità di determinazione e di fruizione, in particolar modo con riferimento ai congedi non inseriti nella presente elencazione (della quale si ribadisce la non esaustività), e a quelli disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato e vigente, al quale si fa rinvio.

ECHOPRESS SRL
VIA BRODOLINI PAL. FABIANO F3
CF: 02698930787
87036 RENDE (CS)

PROCEDURA, FORMA E TERMINI DEL PREAVVISO

a) In caso di recesso del dipendente (dimissione)

Il recesso da parte del lavoratore deve essere comunicato esclusivamente in via telematica. Il lavoratore può provvedere personalmente alla trasmissione delle dimissioni telematiche (art. 26, comma 1, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151) oppure tramite soggetti abilitati (es. patronati, organizzazioni sindacali e consulenti del lavoro). Ulteriori indicazioni sono disponibili al seguente link:

https://www.cliclavoro.gov.it/pages/it/my_homepage/focus_on/tutele_e_sostegno_al_reddito/dimissioni_telematiche/
(sito web gestito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali).

Per disciplina di dettaglio, modalità e durata, si rinvia al CCNL applicato e vigente al momento del recesso.

b) In caso di recesso del datore di lavoro (licenziamento).

La forma con cui il datore deve comunicare il recesso è quella scritta, con indicazione dei motivi specifici del licenziamento.

Il licenziamento per giusta causa non è soggetto a termine di preavviso, mentre le altre tipologie di recesso seguono le regole di preavviso descritte negli articoli del CCNL applicato e vigente al momento del licenziamento.

PERIODI E MODALITA' DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La sua retribuzione sarà corrisposta tramite bonifico bancario, sul c/c **che il lavoratore si impegna a comunicare**, con pagamento entro il giorno salvo diversa modalità e tempistiche di pagamento che l'azienda dovesse successivamente stabilire.

CONDIZIONI PER STRAORDINARIO E RELATIVO TRATTAMENTO

Al lavoratore potrà essere richiesto lo svolgimento di lavoro supplementare e/o straordinario secondo le modalità ed entro il limite massimo indicati nel CCNL applicato e vigente. La prestazione sarà in tal caso compensata con le maggiorazioni previste nel CCNL applicato e vigente cui si fa espresso rinvio. Si ricorda inoltre che in mancanza di una disciplina collettiva applicabile il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali (art. 5 c.3 D.Lgs. 66/2003).

ENTI CHE RICEVONO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI O ALTRE FORME DI PROTEZIONE SOCIALE FORNITA DAL DATORE DI LAVORO

I contributi previdenziali inerenti al Suo rapporto di lavoro sono versati dal datore di lavoro all'**INPS** (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale), mentre i contributi assicurativi sono versati all'**INAIL** (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro). Al fine di individuare eventuali ulteriori Enti ed Istituti che ricevono contributi dal datore di lavoro finalizzati a fornire ulteriori forme di protezione in materia di sicurezza sociale si rinvia al vigente CCNL applicato.

Si ricorda che il lavoratore ha facoltà di aderire ai fondi di previdenza integrativa settoriali per i quali si rinvia al vigente CCNL applicato, o aziendali qualora presenti.

RINVIO ALLA DISCIPLINA DI DETTAGLIO DEI SINGOLI ISTITUTI

Per quanto non espressamente previsto nella presente informativa, allegata al suo contratto di lavoro, relativamente ad ulteriori dettagli delle informazioni previste dall'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022, si fa espresso rinvio agli specifici contenuti dei vigenti contratti collettivi applicati e sopra citati nonché alle relative disposizioni legislative.

Pregandola di restituirci copia della presente firmata per ricevuta, porgiamo distinti saluti.

Il/la Dipendente
CORTESE DOMENICO