

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario salvo i casi di comprovato e giustificato motivo.

In caso di malattia professionale o di infortunio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) nel caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

B) Trattamento economico

Agli operai in caso di malattia, sarà riconosciuta una integrazione economica all'indennità di malattia corrisposta dall'Istituto assicuratore preposto al fine di garantire:

- il 100% della retribuzione netta per i primi 3 giorni in caso di malattia superiore a 6 giorni;
- fino al 100% della retribuzione netta per l'intero periodo dal 4° al 180° giorno;
- una indennità sostitutiva del 45% della retribuzione netta di fatto nei casi di malattia superiore a 180 giorni, per un periodo massimo di 90 giorni.

Agli impiegati in caso di malattia, sarà garantito un trattamento economico pari all'intera retribuzione globale per i primi sei mesi. Nei casi di malattia superiore a 180 giorni, le imprese corrisponderanno un trattamento economico pari al 45% della retribuzione netta di fatto per un periodo massimo di 90 giorni.

In caso di malattia professionale o di infortunio, le imprese garantiranno ai lavoratori operai e impiegati assenti una integrazione della indennità percepita dall'istituto assicuratore, fino al 100% della retribuzione netta dal 1° giorno e sino a guarigione clinica.

Dichiarazione a verbale

Le parti si incontreranno entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, al fine di valutare eventuali procedure ed Organismi volti ad assicurare un trattamento salariale integrativo di malattia/infortunio ai dipendenti delle imprese artigiane del settore, laddove possibile anche attraverso l'assistenza di idonee forme di copertura assicurativa, anche privata.

Note a verbale

Nota 1. Fermo restando che le integrazioni a carico del datore di lavoro di cui al presente articolo, saranno corrisposte ai lavoratori direttamente da parte dei datori di lavoro, questi ultimi potranno ricorrere a norme mutualistiche o assicurative per le integrazioni suddette. Al fine suindicato potranno essere costituiti appositi Organismi.

Nota 2. Per gli Operai i ratei di gratifica natalizia corrisposti dagli istituti assicuratori verranno conteggiati dalle aziende per raggiungere le percentuali di cui sopra. Quindi la gratifica natalizia verrà corrisposta, a suo tempo, al lavoratore per intero.

Nota 3. Nel caso in cui la malattia è causata da infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato restando ad esso ceduta, su delega del lavoratore, la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

C) Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi.

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di «grave infermità» da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL.

Dichiarazione delle parti

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/1/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Art. 54 Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti, riconoscono che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi della legislazione vigente, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

a) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, è consentito un periodo di affiancamento tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. L'affiancamento potrà avere una durata massima complessiva di 3 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, il contratto a tempo determinato, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

b) Limiti quantitativi

Nelle imprese da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Nelle imprese da 6 a 18 dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Nelle imprese da 19 dipendenti in poi, l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 25% del personale in forza.

Ai sensi del comma 7 lett. A) dell'art. 10 D.Lgs 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 15 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

Le parti concordano che il periodo di cui al comma precedente può essere elevato dalla contrattazione collettiva regionale.

c) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs 368 del 2001 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. Superato tale periodo, ai sensi del comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs 368 del 2001, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs 368 del 2001.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del d.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

d) Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo

indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

e) Intervalli temporali

Ai sensi del comma 3 dell'art. 5, D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013, il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 5, c. 3, del D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013 le parti concordano di rinviare alla contrattazione collettiva regionale la individuazione delle ipotesi di assenza di intervalli temporali tra un contratto a termine e il successivo.

Dichiarazione delle parti

Qualora intervengano modifiche legislative le parti si impegnano sin da ora ad incontrarsi tempestivamente per verificare gli opportuni adeguamenti delle disposizioni contrattuali.

(Area containing multiple handwritten signatures and initials)



Nuovo Art. 56 Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

Premessa

Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese artigiane e per le piccole e medie imprese dei settori Legno e Lapidari un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri.

1) Definizione e norme generali

Ai sensi del D. Lgs. 167/2011 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali. La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente c.c.n.l. e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

2) Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 4, c. 1, del D.Lgs. 167/2011 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3) Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione, il periodo di prova, ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Al contratto potrà essere allegato il Piano Formativo Individuale (PFI) redatto per iscritto.

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili di tutti i lavoratori, con l'esclusione di quelli della categoria F del settore Legno e di quelli previsti nel livello 7 del settore Lapidario.

4) Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, per una durata non superiore a due mesi per il settore legno e per gli operai del settore lapideo; per gli impiegati del settore lapideo si fa riferimento a quanto previsto per i lavoratori inquadrati nei rispettivi livelli di destinazione dell'apprendistato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di insegnamento complementare che siano obbligatori per legge.

Le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6) Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione al settore e alla qualificazione da raggiungere:

Settore Legno, Arredamento, Mobili

- 1° gruppo (categorie As, A e B)

durata: 5 anni

- 2° gruppo (categorie Cs, C e D)

durata: 5 anni

- 3° gruppo (categoria E)

durata: 2 anni e 6 mesi

Per gli impiegati la durata del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni.

Settore Escavazione e Lavorazione dei Materiali Lapidari

- 1° gruppo (livelli 1°, 2°, 3°)

durata: 5 anni

- 2° gruppo (livelli 4° e 5°)

durata: 5 anni;

- 3° gruppo (livello 6°)

Durate: 2 anni e 6 mesi

Per gli impiegati la durata del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni.

Agli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo, o di attestato di qualifica professionale, attinenti le mansioni per le quali viene assunto con contratto di apprendistato, la durata è ridotta di sei mesi.

Per le piccole e medie imprese, le durate dell'apprendistato superiori ai 3 anni sono ridotte di 24 mesi, a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

7) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resto inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

8) Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione tabellare relativa al livello salariale nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato, al lordo delle ritenute previdenziali.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Settore Legno, Arredamento, Mobili – OPERAI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1 ^a	70%	70%	73%	73%	80%	80%	85%	85%	90%	90%
2 ^a	70%	70%	75%	75%	88%	88%	90%	90%	95%	95%
3 ^a	70%	75%	80%	90%	95%					

Settore Legno, Arredamento, Mobili - IMPIEGATI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem
1 ^a	70%	70%	73%	73%	80%	80%
2 ^a	70%	70%	75%	75%	88%	88%
3 ^a	70%	75%	80%	90%	95%	95%

Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei - OPERAI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1 ^a	70%	70%	73%	73%	80%	80%	85%	85%	90%	90%
2 ^a	70%	70%	75%	75%	88%	88%	90%	90%	95%	95%
3 ^a	70%	75%	80%	90%	95%					

Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei – IMPIEGATI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem
1 ^a	70%	70%	73%	73%	80%	80%
2 ^a	70%	70%	75%	75%	88%	88%
3 ^a	70%	75%	80%	90%	95%	95%

Qualora a seguito del conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, le parti trasformino il contratto in "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo.

Resto inteso che qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno. Il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

9) Tutor o referente aziendale

Il tutor o referente aziendale per l'apprendistato ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro. Il tutor o referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

10) Piano Formativo Individuale (PFI)

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutor o referente aziendale.

Le parti allegano al presente contratto uno "schema tipo" di piano formativo individuale. Il piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor referente aziendale.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti al predetto parere pattuite allo stesso livello.

11) Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o e, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento dei CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'ISFOL i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi, che le parti si impegnano a definire entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo di rinnovo, potranno essere presi a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere.

Per garantire un'ideale formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, può essere integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Pertanto, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio ed il monte ore andrà ridotto.

12) Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro sulla base del modello posto in allegato.

13) Trattamento malattia ed infortunio

Settore Legno, Arredamento e Mobili

Agli apprendisti si applicano i seguenti trattamenti:

a) Conservazione del posto

Malattia

L'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi consecutivi, oppure nel caso di ricaduta per un periodo di 9 mesi nell'arco dei 12 mesi consecutivi.

Infortuni

Nel caso di infortunio all'apprendista verrà conservato il posto fino a guarigione clinica.

Effetti sugli altri istituti

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova o di preavviso sospendono la prova o il preavviso per un periodo pari alla durata dell'evento morboso o dell'infortunio nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui sopra. al termine del periodo di astensione per gli eventi sopra indicati riprenderà la decorrenza del periodo di prova o del preavviso per la parte residua.

b) Trattamento economico

Agli apprendisti trova applicazione il trattamento economico di malattia previsto per i lavoratori non apprendisti inquadrati nelle categorie di riferimento, fino al 180° giorno di evento morboso.

Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari

In caso di malattia e/o infortunio non sul lavoro l'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi consecutivi, oppure, nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia, per un periodo di 9 mesi nell'arco di 18 mesi consecutivi.

In caso di infortunio all'apprendista verrà conservato il posto fino a guarigione clinica.

Agli apprendisti trova applicazione il trattamento economico di malattia previsto per i lavoratori non apprendisti inquadrati nelle categorie di riferimento, fino al 180° giorno di evento morboso.

14) Ferie

All'apprendista viene riconosciuto un periodo di ferie pari a quello previsto rispettivamente per gli operai e per gli impiegati dal presente CCNL.

15) Gratifica natalizia

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'apprendista considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica secondo quanto stabilito dagli articoli 47 e 47 bis. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti mesi di servizio prestati presso l'impresa.