

Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL Area Legno-Lapidei

Roma, 25 marzo 2014

Tra le organizzazioni datoriali

CONFARTIGIANATO Legno e Arredo

CONFARTIGIANATO Marmisti

CNA Produzione

CNA Costruzioni

CASARTIGIANI

CLAAI

e

le organizzazioni sindacali dei lavoratori

Feneal-Uil

Filca-Cisl

Fillea-Cgil

Si è convenuto sulla presente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Legno-Lapidei del 27 gennaio 2011.



  
Articolo 1 - Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo di lavoro vale in tutto il territorio nazionale per i dipendenti delle aziende artigiane così come definite dalla legislazione vigente (mestieri artistici e tradizionali compresi) e delle piccole e medie imprese, dei consorzi costituiti da artigiani e da piccole e medie imprese anche in forma cooperativistica dei settori del Legno, Arredamento, Mobili, Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari.

Settore Legno, Arredamento e Mobili

Il presente c.c.n.l. si applica nei sottoindicati mestieri e/o servizi in cui si usa o si rinvia all'uso della materia prima legno e dei suoi derivati, o gli agglomerati di legno con leganti vari (cemento, magnesite, resine, ecc.):

- bigonciai, bottai, mastellai, tinai;
- carpentieri;
- carradori, fabbricanti di carrozzerie, carri e carrozze;
- cassai e cassettaia, imballaggi e cesti in legno, ghiacciaie, cestai, cestinai e stuolai, pallets e contenitori;
- corniciai;
- costruttori, manutentori e allestitori di barche e battelli, carpentieri navali, calafati e modellisti navali;
- doratori di oggetti in legno e decoratori di fiori;
- ebanisti, mobiliere e stipettaia, falegnami;
- aziende di progettazione e/o di design di elementi di arredamento ligneo:
 - per interni ed esterni ad uso abitativo, commerciale, industriale;
 - per la nautica anche da diporto;
 - arredo urbano;
 - per i giardini, parchi giochi, piscine;
 - per roulotte e camper, veicoli ricreazionali e veicoli in genere,
 - produzione di forme per scarpe e zoccoli, giocattoli in legno, manichini di legno, fondi di calzature;
 - intagliatori, intarsiatori e traforatori di legno, restauratori del mobile e di ogni elemento di arredo, scultori;
 - fabbricanti di strumenti musicali in legno e pianoforti;
 - addobbatori e apparatori, tappezzieri in stoffa, fabbricanti di poltrone e trapunte, piumai e pennai, materassai;
 - laboratori oggetti di paglia, impagliatori di sedie e fiaschi;
 - oggetti di rafia, fabbricanti di fiori artificiali in legno, carta e cartapesta;
 - laboratori di pipe e articoli per fumatori in genere, laboratori di racchette, slitte, sci, articoli sportivi in genere, stecche da biliardo; tavoli da biliardo e da bowling; armi antiche prevalentemente in legno;
 - modellisti in legno e lucidatori;
 - sediai e fustai; produzioni di lettini e sdrai e ombrelloni;
 - articoli casalinghi, articoli da disegno e didattici, articoli igienico-sanitari, fabbricanti utensili in legno, manufatti in legno in genere; bastoni e aste dorate e comuni, tornitori legno, scope, manici da frusta; produzione di articoli religiosi e da ricordo;
 - infissi, e serramenti avvolgibili, abbaini;
 - oggetti di sughero, granulati e agglomerati di sughero, sughero in plance, turaccioli comuni e da spumante, sugheraccio, sugherone, tacchi, tranciali;
 - segherie, segagione legna e taglialegna;
 - cartelloni stradali, pittori letteristi; allestimenti in genere, allestitori di scene anche per rappresentazioni artistiche di ogni genere
- costruttori/produttori di:
 - mobili imbottiti in genere, aziende della filiera dell'imbottito;
 - mobili e elementi di arredo vari;
 - mobili e articoli vari di arredamento in giunco e in vimini;
 - mobili e accessori per la nautica;

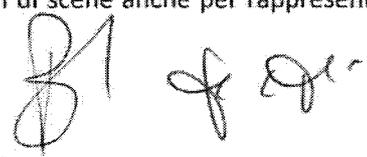
RB

BC
NA

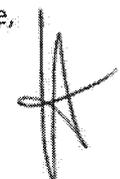
De

M





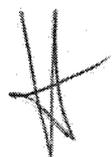










- 
- mobili e accessori per veicoli ricreazionali e per veicoli in genere;
 - di elementi di arredo ligneo urbano;
 - nobilitazione pannelli, truciolari, compensati e affini; produzione di paniforti, pannelli di fibra, di lana di legno, di truciolare; agglomerati di legno con leganti vari; travi, travi lamellari, travi massello, perlinati;
 - pavimenti in legno per interni, esterni, giardini, spiagge, piscine, arredo urbano e relativa posa in opera;
 - costruttori di case e pareti prefabbricate in legno e relativa posa in opera;
 - progettisti e costruttori di scale e trabatelli in legno e relativi accessori anche con relativa posa in opera;
 - progettisti e costruttori del sistema tetto in legno (copertura /solai /portanti /capriate /ecc.) con eventuale relativa e completa posa in opera senza il compimento delle ulteriori operazioni/attività/finiture tipiche delle aziende del settore edile ed affini;
 - trattamento e conservazione del legno;
 - produzione di sarcofagi e servizi di onoranze funebri connessi alla produzione;
 - produzione di allestimenti e di arredamenti di stand, mostre e fiere, e relativo montaggio.
- 

Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto le imprese artigiane del settore boschivo, escluse quelle inquadrare nel settore agricolo.

Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari

Il presente c.c.n.l. si applica alle seguenti attività del settore lapideo:

a) escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, quali:

1. marmo;
 - alabastro;
 - granito, sienite, diorite, pomice, quarzite, serizi, porfido, ecc.;
 - travertino;
 - ardesie;
 - pietre silicee;
 - pietre calcaree;
 - tufi;
 - altre pietre affini e marne;

b) segazione, lavorazione, lavorazione artistica e/o trasformazione dei sopraddetti materiali (compresa l'eventuale posa in opera);

c) produzione dei granulati, cubetti, polveri, pietrame e pietrisco;

d) lavorazione delle selci;

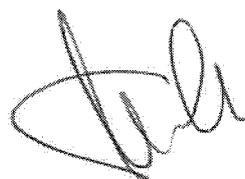
e) produzione di sabbia e ghiaia;

f) produzione e lavorazione di marmi composti;

g) produzione e lavorazione di manufatti cementizi;

h) produzione di cemento, calce, gesso e laterizi;

i) produzione, lavorazione e posa in opera di materiali lapidei in ambito cimiteriale (tombe, lapidi, monumenti) e servizi di onoranze funebri connessi alla produzione, ad esclusione di quelle inserite nel ciclo edile.



Nuovo Articolo 2 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2013 e avrà validità fino al 31 dicembre 2015.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca a metà del triennio.

Le norme del presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Nuovo Articolo 5 Sistema dei rapporti sindacali

Osservatorio

Le Associazioni artigiane e la FENEAL-FILCA-FILLEA, nell'intento comune di favorire lo sviluppo di un corretto sistema di rapporti sindacali, convengono di costituire, a livello nazionale e regionale, un Osservatorio per i settori Legno, Arredamento, Mobili, Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei; lo stesso sarà composto da rappresentanti designati da ciascuna delle Parti.

Qualora le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza, gli Osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale allorché ciò sia giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali (area sistema).

Compiti dell'Osservatorio sono l'acquisizione di informazioni e monitoraggio su:

- le prospettive produttive dei settori; le tendenze di Fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti e delle commesse; la consistenza dei settori; le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;
- l'andamento globale dell'occupazione, con dati disaggregati, ove possibile per classi d'età, sesso, qualifiche e per i diversi comparti, indicando le esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire occasioni di lavoro nei settori;
- l'esame delle problematiche inerenti le pari opportunità;
- l'andamento degli istituti contrattuali relativi alla retribuzione, all'organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, ai regimi di orario, alla flessibilità;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento di enti pubblici;
- esame di finanziamenti pubblici al sistema delle imprese;
- esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale regionale, finalizzato ad un diretto intervento delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.
- la definizione di politiche di settore tese alla valorizzazione della filiera, attraverso un processo di crescita della lavorazione delle pietre estratte sul territorio nazionale;
- individuare azioni tese ad implementare l'attività dei distretti di settore, al fine di diffondere i modelli organizzativi e operativi migliori;
- incentivare l'uso di materiali locali in ambito di ristrutturazione di opere pubbliche ed arredi urbani, anche attraverso un forte coinvolgimento della domanda pubblica;
- la predisposizione di analisi e progetti per lo sviluppo dell'artigianato artistico e della pietra naturale al fine di promuovere e valorizzare le eccellenze del settore, creare opportunità alle nuove generazioni di accesso a questo mondo, favorire il processo di internazionalizzazione delle imprese artigiane.
- l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica attinenti al comparto legno ed arredamento;
- l'acquisizione di dati sull'andamento del mercato del lavoro e sui flussi occupazionali;
- la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale. In tema di formazione professionale, gli Osservatori svolgeranno compiti di coordinamento e di indirizzo delle esperienze territoriali;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica.

L'Osservatorio, sulla base dei compiti sopra stabiliti, potrà valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse, definendo modalità e criteri di realizzazione, nonché le risorse necessarie per lo svolgimento delle stesse, con particolare riferimento a quelle pubbliche.

Nella prima riunione di insediamento che le Parti concordano di svolgere il 15 maggio 2014 i componenti l'Osservatorio definiranno la programmazione dell'attività, ed il regolamento dello stesso.

Allo scopo di ampliare il flusso delle informazioni di cui sopra, le parti potranno attivare adeguati rapporti nei confronti di Enti pubblici, Istituti di ricerca pubblici e privati, ecc., anche attraverso convenzioni.

L'Osservatorio si riunisce periodicamente in relazione ai loro programmi di attività o su richiesta di una delle parti.

Gli incontri tra le parti sulle materie affidate all'Osservatorio si svolgeranno con cadenza di norma semestrale.

Responsabilità Sociale d'Impresa

Le parti convengono che la responsabilità sociale d'impresa deve essere intesa come qualificante valore aggiunto per le aziende e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.

Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso una piena responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e contrattuali, soprattutto quando esso sia attuato con trasparenza e certa verificabilità dei contenuti.

Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le parti convengono che, entro sei mesi dalla firma del presente CCNL l'Osservatorio predisponga un documento condiviso contenente linee-guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa.

Comitato paritetico nazionale

Per contribuire a dare rilievo al settore del legno-arredamento, caratterizzato da una larga presenza dell'artigianato, nei confronti delle istituzioni e degli enti preposti, per le materie di comune interesse ed in relazione ai lavori ed alle conclusioni operative fornite dagli Osservatori, viene istituito il Comitato paritetico nazionale.

Tale Comitato ha il compito di promuovere iniziative individuate dalle parti per lo sviluppo e qualificazione del settore.

Il Comitato, è costituito in forma paritetica da 6 componenti di parte Datoriale e 6 componenti di parte Sindacale, dovrà dotarsi di un apposito regolamento.

Il Comitato non è, in ogni caso, sede negoziale.

Le parti convengono che entro due mesi dalla firma del presente accordo di rinnovo contrattuale, verranno nominati i componenti di parte datoriale e di parte sindacale e a redigere il relativo regolamento per l'effettiva funzionalità della Commissione.

Mobilità

Le parti, anche in relazione a quanto previsto negli accordi interconfederali, concordano sull'impegno a confrontarsi a livello nazionale e regionale in merito alle tematiche dell'occupazione, ai problemi delle mobilità nell'ambito delle aree produttive e fra i comparti in esse presenti.

Handwritten signatures and initials are scattered across the page, including a large signature at the top right, several initials at the top, and a dense collection of signatures and initials at the bottom.

Nuovo Art. 9 Tutela della dignità e rispetto della persona

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo compiuto attraverso atti, parole, gesti scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore e delle lavoratrici, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo del lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di "mobbing", le parti convengono di affidare ad un'apposita Commissione il compito di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

Le parti concordano, altresì, sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale, anche ai sensi del D.Lgs. n. 145/2005.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure, anche organizzative, per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie, anche sessuali, e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Sono considerate discriminazioni le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

A tal fine le parti richiamano gli articoli 26, 27, 28 e 35 del D.Lgs. 198/2006.

La Commissione di cui al comma 2 provvederà ad analizzare anche le problematiche correlate alle molestie, mobbing e discriminazioni e ad elaborare i relativi codici di condotta.

La Commissione, composta da un componente per ciascuna delle organizzazioni firmatarie del presente CCNL, si riunirà con cadenza almeno semestrale.

Chiarimento a verbale

Le parti concordano che con l'accorpamento delle tematiche "Mobbing e molestie sessuali" in un unico articolo l'attuale art. 8 è soppresso.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in various colors and styles, including blue, black, and red ink.]



Nuovo Art. 20 Assunzione

L'assunzione del lavoratore è fatta in conformità alle norme di legge.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del d. lgs. 152/97, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova di cui all'art 25 Settore Legno - 25 Bis settore Lapidei
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, nonché l'indicazione del CCNL applicato, le caratteristiche e la descrizione delle mansioni;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore di cui all'art 41;
- i) l'orario di lavoro di cui all'art 27 Settore Legno - 27 Bis settore Lapidei;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso di cui all'art 91 Settore Legno - 99 settore Lapidei.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) stato di famiglia per il capofamiglia;
- c) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- d) numero del codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato (es. certificato penale per i viaggiatori o piazzisti, cassieri, ecc.).

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

Ai sensi del T.U. 81/2008 e s.m.i., in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro, il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza.

Secondo quanto previsto dalla citata normativa la formazione relativa alla sicurezza e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire inoltre in occasione:

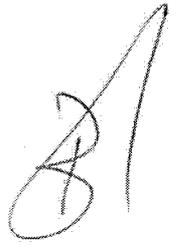
- del trasferimento o cambiamento di mansioni
 - della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
- 

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono stabiliti dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

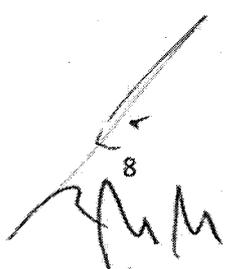
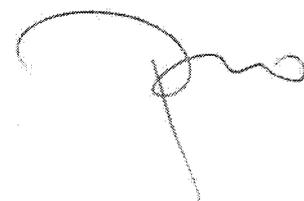
In occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro, il lavoratore dovrà essere informato circa gli obblighi di comunicazione nel caso di insorgenza dello stato di malattia previsti dal presente CCNL.



SC. SU



RO F. DI.



8

Nuovo Art. 49 - Trattamento di malattia ed infortunio

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa, entro l'inizio del normale orario di lavoro del primo giorno di assenza, salvo casi di giustificato impedimento, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio non sul lavoro del lavoratore, soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, secondo le norme previste dall'art. 5 della legge 300/70 e successive leggi (n. 638 /1983).

Norme per il Settore Legno, Arredamento e Mobili

A) Conservazione del posto

In caso di malattia, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi consecutivi.

Nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto: mesi 12 in un periodo di 18 mesi consecutivi.

Superati i termini massimi sopra indicati qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto e della indennità di preavviso.

Analogamente, qualora per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con il diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

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 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

Ai lavoratori della Parte ex Operai le imprese garantiscono, in caso di malattia, una integrazione economica all'indennità di malattia corrisposta dall'Istituto assicuratore preposto:

- il 100% della retribuzione netta per i primi 3 giorni in caso di malattia superiore a 7 giorni;
- fino al 100% della retribuzione netta per l'intero periodo dal 4° al 180° giorno;
- una indennità sostitutiva del 34% della retribuzione netta di fatto nei casi di malattia superiore a 180 giorni, per un periodo massimo di 90 giorni.

Ai lavoratori della Parte Ex Impiegati le imprese garantiranno, in caso di malattia, 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 34% 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 assenti una integrazione della indennità percepita dall'istituto assicuratore, fino al 100% della retribuzione netta dal 1° giorno e sino a guarigione clinica.

In ogni caso restano salve le condizioni di miglior favore.

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

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.

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 forme mutualistiche o assicurative per le integrazioni suddette. Al fine su indicato potranno essere costituiti appositi organismi.

Nota 2. Per i lavoratori della Parte Ex 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.

Norme per il Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei

A) Conservazione del posto

In caso di malattia, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi consecutivi. Nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto: 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi.

Superati i termini massimi sopra indicati qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto e della indennità di preavviso.

Analogamente nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con il diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.