

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie.

In caso di giustificato impedimento il godimento del periodo di ferie può essere completato, entro il mese di aprile dell'anno successivo, a quello di maturazione.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro

A far data dal 1° gennaio 1995 i lavoratori di età superiore a 16 anni, che hanno una anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, hanno diritto ogni anno ad un periodo di ferie con la retribuzione commisurata all'orario contrattuale pari a:

- 4 settimane (pari a 160 ore) fino a 10 anni di anzianità;
- 4 settimane e 2 giorni (pari a 176 ore) oltre i 10 anni di anzianità;
- 4 settimane e 3 giorni (pari a 184 ore) oltre i 15 anni di anzianità.

Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni la durata delle ferie, ai sensi dell'art. 23 della legge 977 del 1967, non dovrà essere inferiore a 30 giorni di calendario.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Il lavoratore che abbia un'anzianità di dodici mesi consecutivi presso la stessa impresa ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione di fatto nella misura di 4 settimane pari a 160 ore lavorative.

Per i lavoratori con anzianità superiore a 12 anni, viene riconosciuto, a decorrere dall'1-7-1996, un ulteriore giorno di ferie, pari a 8 ore

Art. 53 Criteri di calcolo dei ratei di maturazione per l'Area Chimica/Ceramica

Per tutti gli istituti contrattuali che maturano in ragione d'anno nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi dei predetti istituti per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni, daranno luogo alla maturazione di 1/12.

Art. 54 Permessi brevi

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

Art. 55 Permessi per decesso o grave infermità del coniuge o di parente entro il 2° grado

Sulla base di quanto previsto dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Art. 56 Aspettativa per l'Area Chimica/Ceramica

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

In presenza di specifica richiesta da parte del lavoratore, per ragioni di malattia verrà riconosciuto un periodo massimo di aspettativa pari a sei mesi.

In presenza di richiesta motivata (non per malattia) da parte del lavoratore, l'azienda ha facoltà di concedere un periodo massimo di 9 mesi di aspettativa.

In entrambi i casi sopra indicati il periodo di aspettativa non comporterà alcun onere per l'azienda, e pertanto le relative operazioni sono a costo zero.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

In presenza di specifica richiesta da parte del lavoratore, per ragioni di malattia verrà riconosciuto un periodo massimo di aspettativa pari a 8 mesi.

In presenza di richiesta motivata (non per malattia) da parte del lavoratore, l'azienda ha facoltà di concedere un periodo massimo di 6 mesi di aspettativa.

In entrambi i casi sopra indicati il periodo di aspettativa non comporterà alcun onere per l'azienda, e pertanto le relative operazioni sono a costo zero.

Art. 57 Sospensione ed interruzione del lavoro per l'Area Chimica/Ceramica

In caso di sospensione dal lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le Organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

In caso di interruzione dal lavoro di breve durata, dovuto a cause di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste - nel loro complesso - non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora l'impresa trattenga il lavoratore nel laboratorio, questi avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Art. 58 Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari

Periodi di aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva.

Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Art. 59 Aspettative per lavoratori tossicodipendenti

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 80 del presente contratto.

Art. 60 Lavoratori donatori di midollo osseo

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della legge 6 marzo 2001 n. 52.

Art. 61 Obbligo di forma scritta per le richieste di aspettativa e congedo parentale

Tutti i periodi di aspettativa di cui agli articoli 58 e 59, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, dovranno essere comunicati per iscritto all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 69.

Art. 62 Norma di non onerosità per l'azienda

I periodi di aspettativa di cui agli articoli 58 e 59 non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Art. 63 Disciplina dei congedi parentali su base oraria

In recepimento del comma 1-ter dell'articolo 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, il congedo parentale potrà essere fruito da parte di ciascun genitore anche su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Articolo 97 – Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio per l'Area Tessile/Moda

Omissis

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto, con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, per un periodo di 12 (dodici) mesi.

L'obbligo di conservazione del posto cesserà per l'azienda ove nell'arco di 24 mesi si raggiunga il limite predetto anche con più malattie.

Omissis

Le parti convengono che il periodo di comporta di cui al presente articolo viene elevato di ulteriori 90 giorni per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/1999.

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 AASSLL hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporta per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

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 AASSLL.

Articolo 98 Trattamento in caso di malattia e infortunio per l'Area Chimica/Ceramica

Nota a verbale da aggiungere in coda all'articolo:

Nota a verbale per l'Area Chimica/Ceramica

Le parti convengono che il periodo di comporta di cui al presente articolo viene elevato di ulteriori 90 giorni per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/1999.

Articolo 103 – (Preavviso di licenziamento o dimissioni)

Area Tessile/Moda

Il licenziamento e le dimissioni del lavoratore non in prova e non determinate da giusta causa, potranno aver luogo in qualunque giorno del mese con preavviso di:

Settori tessile, abbigliamento, calzaturiero - Settore pulitintolavanderia

6° livello super	Quadri	135 giorni di calendario
6° livello	Impiegati	120 giorni di calendario
5° livello	Impiegati	90 giorni di calendario
	Intermedi	75 giorni di calendario
4° livello	Impiegati	60 giorni di calendario
	Operai	60 giorni di calendario
3° livello	Impiegati	45 giorni di calendario
	Operai	45 giorni di calendario
2° livello	Impiegati	30 giorni di calendario
	Operai	30 giorni di calendario
1° livello	Operai	10 giorni di calendario