

- 2 Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro, ed il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.
- 3 Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario, salvo i casi di comprovata impossibilità.

### Art. 38 – Infortunio e malattie professionali

- 1 In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.
- 2 L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge. *dh*
- 3 Qualora, durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertirne il proprio superiore diretto perché questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso. *m*
- 4 Nel caso di malattia o di infortunio professionali, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste dall'art. 39 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionali, **fatte salve le specifiche normative in materia di visite di controllo previste dall'Istituto assicuratore (INAIL)**, mentre a lui compete il trattamento dallo stesso articolo stabilito.
- 5 Nel caso di interruzione del servizio per le cause di cui al presente articolo, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica o stabilizzazione. *lob*
- 6 I lavoratori, trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso, nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento. *B*

### Art. 39 – Trattamento in caso di malattia o di infortunio non professionali

- 1 L'assenza per malattia o per infortunio deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio del normale orario lavorativo, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in grado di ricevere le comunicazioni. *PR*
- 2 Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica od il certificato cartaceo in caso di mancata trasmissione del certificato telematico per qualsiasi causa; qualora il terzo giorno coincidesse con uno dei giorni festivi di cui al primo comma dell'art. 15, tale termine è posticipato al primo giorno successivo non festivo. *Ull*
- 3 La trasmissione del numero di protocollo identificativo del certificato inviato in via telematica o del certificato cartaceo è assolto secondo le modalità già in atto e/o regolata da accordi aziendali.
- 4 Nell'occasione, e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha facoltà di far

accertare lo stato di salute del dipendente soltanto attraverso i servizi ispettivi competenti, come previsto dalle vigenti norme di legge, secondo le modalità previste dalle norme di legge e del presente contratto.

5 A tal fine viene stabilito quanto segue:

- a) per consentire l'effettuazione della visita di controllo della malattia, il lavoratore assente ha l'obbligo, anche nel caso in cui sia autorizzato ad uscire dal medico curante, di farsi trovare nel proprio domicilio o in quello che abbia tempestivamente comunicato all'inizio dell'assenza, almeno per quattro ore giornaliere, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno della settimana;
- b) ferma restando l'entità e la durata minima delle fasce predette, la loro collocazione potrà essere modificata in funzione delle specifiche normative degli enti competenti;
- c) sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore ha l'obbligo di darne, salvi i casi di forza maggiore, preventiva comunicazione all'azienda e di fornire, a giustificazione, la relativa certificazione.

6 Nel caso di mancato rispetto dei termini indicati al 1° e 2° comma del presente articolo, l'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento, sarà considerata ingiustificata ai fini economici e disciplinari.

7 Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al 5° comma del presente articolo il lavoratore decadrà dall'intero trattamento economico per l'intero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo e ferma restando l'azione disciplinare.

8 Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia od infortunio non professionale, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (ad es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- a) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
- b) mesi 9 per gli aventi anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni;
- c) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre 6 anni.

In caso di patologie di carattere oncologico, ai fini del computo dei termini di cui ai precedenti punti a), b) e c), non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia per terapie salvavita, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comporta spettante.

9 Entro i limiti di conservazione del posto sopra indicati, l'azienda riconoscerà ai lavoratori, non in prova e non in cassa integrazione guadagni, i seguenti trattamenti:

*Appartenenti al Gruppo 3) di cui all'art. 4:*

- anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dei competenti istituti;
- corresponsione di un'integrazione della predetta indennità sino a raggiungere complessivamente l'importo netto dell'intera retribuzione, calcolata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2, nei primi 3, 4 o 5 mesi, rispettivamente nella ipotesi di cui ai punti a), b) e c) del comma 8;
- sempre nei limiti di conservazione del posto sopra indicati, qualora la corresponsione delle indennità a carico degli istituti di cui sopra venisse a cessare esclusivamente per il superamento dei limiti temporali previsti dalle

rispettive regolamentazioni, corresponsione della metà della retribuzione di cui sopra.

*Appartenenti ai Gruppi 1) e 2) di cui all'art. 4:*

- corresponsione della retribuzione calcolata come sopra secondo le seguenti misure:
  - a) intera nei primi 3, 4 o 5 mesi, rispettivamente nell'ipotesi di cui ai punti, b) e c) del comma 8;
  - b) due terzi nei successivi 3, 5 e 7 mesi, sempreché non risultino superati i limiti temporali delle prestazioni economiche di malattia dell'istituto assicuratore;
  - c) metà quando non risulti applicabile, sempre nei limiti di conservazione del posto sopra indicati, quanto previsto dai precedenti punti a) e b).
- 10 Il trattamento economico di cui al precedente comma ricomincia ex novo in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 4 mesi senza alcuna assenza per malattia.
- 11 Per i lavoratori assistiti dal regime assicurativo previsto per la tbc valgono le norme legislative in vigore.
- 12 Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.
- 13 Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dal presente contratto per il caso di licenziamento.
- 14 Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia od infortunio, nonché i doveri dei lavoratori durante l'interruzione del servizio, si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.
- 15 Le assenze dal lavoro per malattia od infortunio, fermo restando quanto disposto dal 4° comma dell'articolo 9, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto contrattualmente previsti.
- 16 Superati i limiti di conservazione del posto e di corresponsione dei trattamenti economici sopra indicati per un continuativo grave evento morboso, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta da presentarsi entro i suddetti limiti di un periodo di aspettativa della durata di 10 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto. Il periodo di aspettativa, non essendo qualificabile né come malattia né come periodo di servizio, è considerato come periodo neutro. Di conseguenza non sarà computato né ai fini del calcolo del periodo di conservazione del posto né dell'arco temporale di 36 mesi, previsti nel presente articolo al comma 8 e nei Chiarimenti a verbale.
- 17 In presenza di malattie particolarmente gravi per natura e continuità di assenza, documentate clinicamente, azienda e RSU esamineranno i possi-

103  
18  
13  
Ull

billi interventi di tutela in quanto il lavoratore interessato ne faccia richiesta, nel rispetto del D.Lgs 196/2003.

- 18 Nell'ipotesi in cui la malattia o l'infortunio sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il lavoratore ha l'obbligo di fornire all'azienda le generalità del responsabile ed ogni altra informazione utile a consentire all'azienda stessa di effettuare l'azione di recupero delle somme da essa corrisposte per il trattamento di cui al presente articolo.

#### Chiarimenti a verbale

- 1 *L'azienda anticiperà ai lavoratori, anche se in prova, le indennità a carico dell'Inail, a condizione che le anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che ne venga garantito il rimborso da parte dell'istituto, attraverso conguaglio od altro analogo sistema.*
- 2 *I periodi di conservazione del posto di cui al 8° comma, nel caso di più assenze, si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi.*
- 3 *Nell'ambito della corresponsione del trattamento economico di malattia previsto dal comma 9 del presente articolo, l'azienda corrisponderà un'integrazione dell'indennità a carico degli istituti assicuratori, anche con riferimento alla 13ª mensilità.*

#### Nota a verbale

- 1 *Le parti firmatarie riconoscono che livelli anomali di assenze sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza e sulla competitività delle aziende e, di conseguenza, sulla stessa occupazione. Le parti firmatarie confermano quindi che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione.*
- 2 *A tal fine, in occasione degli incontri dell'Osservatorio nazionale di cui alla parte prima del presente contratto, le parti firmatarie porranno in essere gli strumenti necessari a quantificare il fenomeno, nei singoli comparti contrattuali, ne analizzeranno le cause ed opereranno gli interventi, anche nei confronti delle autorità preposte, ritenuti più opportuni.*
- 3 *In questa ottica nei casi in cui l'assenteismo per malattia sia superiore, a livello di unità operativa, alla media del triennio precedente, azienda ed RSU o in assenza di quest'ultime con le OO.SS. di categoria competenti territorialmente si incontreranno per valutare la situazione,*

*individuare le cause e intraprendere tutte le iniziative utili per correggere la situazione ivi comprese quelle di carattere economico. Detto confronto dovrà esaurirsi entro 30 giorni dalla comunicazione effettuata dalla azienda.*

#### Art. 40 – Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

- 1 Per il trattamento normativo ed economico in caso di gravidanza e puerperio valgono le vigenti disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.
- 2 Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire, fino a concorrenza, il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.
- 3 Le lavoratrici riceveranno inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione – da computare con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2 – per i primi 5 mesi di assenza. M  
d2
- 4 Le assenze dal lavoro per gravidanza e puerperio, fermo restando quanto disposto dal 4° comma dell'articolo 9, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi 10.
- 5 Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o per puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 39 del presente contratto a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice. DD
- 6 L'azienda anticiperà, ai normali periodi di paga, ai sensi della legge 29.2.1980, n. 33 l'indennità di maternità a carico dell'INPS.

#### Chiarimento a verbale

*Nell'ambito della corresponsione del trattamento economico di gravidanza e puerperio di cui al 3° comma del presente articolo, l'azienda corrisponderà un'integrazione dell'indennità a carico degli istituti assicuratori, anche con riferimento alla 13ª mensilità.*

P  
B  
Ull