

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

ADDETTI LAVORI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICO-AGRARIA

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 2 agosto 2006 in Roma

tra

- UNCEM
- Federazione Italiana Comunità Forestali (FEDERFORESTE)
- AGCI/AGRITAL
- LEGACOOOP/Agroalimentare
- FEDAGRI/CONF COOPERATIVE
- FEDERLAVORO e Servizi/CONF COOPERATIVE

e

- FLAI/CGIL
- FAI/CISL
- UILA/UIL

si è concordato di rinnovare il CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria scaduto il 31.12.05 alle condizioni e con le modifiche previste negli allegati.

Letto, approvato e sottoscritto

UNCEM
FEDERFORESTE
AGCI-AGRITAL
LEGACOOOP-Agroalimentare
FEDAGRI-CONF COOPERATIVE
FEDERLAVORO e Servizi-CONF COOPERATIVE

FLAI-CGIL
FAI-CISL
UILA-UIL

PREMESSA
(sostituire completamente)

STATO E PROSPETTIVE DEL SISTEMA FORESTALE NAZIONALE

Il bosco costituisce una preziosa risorsa di riequilibrio ambientale e un fattore importante di sviluppo economico-sociale.

Gli scarsi risultati sinora ottenuti dalle politiche settoriali impongono la necessità di superare la logica di interventi sporadici e disarticolati, dimostratisi incapaci di promuovere un reale sviluppo.

E' anzitutto necessaria una reale rivalutazione, anche culturale, delle molteplici funzioni del bosco (protettiva, produttiva, ricreativa) e degli aspetti sociali ed economici legati alle attività forestali e idraulico-agrarie in grado di collocarle nel quadro delle politiche economiche e produttive.

Salvaguardia del territorio e dell'ambiente, uso plurimo e produttivo del patrimonio boschivo, stabilità dell'occupazione e valorizzazione della professionalità degli addetti devono rappresentare gli obiettivi fondamentali di una nuova politica forestale, che deve adottare la programmazione degli interventi e l'attivazione di tutte le sinergie possibili come vincoli determinanti per la produttività sociale ed economica del settore. Gli operai forestali che operano prevalentemente in zone montane, anche se non concorrenziali sul piano numerico, sono fondamentali sul piano dell'equilibrio territoriale perché contribuiscono a custodire vaste zone che assicurano un ruolo vitale per la sicurezza delle città e delle campagne di pianura attraverso i complessi sistemi idrogeologici ed ecologici del nostro Paese.

Fondamentale, quindi, è l'impiego di tali maestranze nella sistemazione della difesa del suolo, come l'attività di prevenzione e presidio territoriale. Il ripristino delle condizioni di agibilità del territorio montano in dipendenza di particolari eventi meteorici o altre calamità naturali.

E' in atto un sostanziale ripensamento di natura organizzativa che rivaluti i lavoratori al fine di favorire il controllo e il mantenimento degli equilibri idrogeologici del territorio nella sua componente più fragile e delicata: quella montana, appunto.

In questo contesto non si può prescindere dall'esame delle politiche di settore, sia comunitarie che nazionali.

Il Regolamento UE n. 1698/05 del 20.9.05 - che determina i lineamenti operativi e le risorse finanziarie per il periodo 2007/2018 - prevede il sostegno a metodi di gestione del territorio incoraggiando i detentori di aree forestali ad adottare criteri di utilizzazione del suolo compatibili con le esigenze di salvaguardia dell'ambiente naturale, del paesaggio e di protezione delle risorse naturali.

In questa ottica le foreste offrono molteplici vantaggi che vanno dalla fornitura di materie prime (legname) rinnovabili ed eco-compatibili alla conservazione della biodiversità, al ciclo globale del carbonio, dall'equilibrio idrogeologico alla difesa dell'erosione oltre a rendere un servizio sociale e ricreativo alla popolazione urbana. In questa prospettiva, i selvicoltori e detentori di aree boschive non appaiono solo come prodotto di beni materiali fondamentali, ma come custodi del

territorio, nella sua identità fisica e nel suo spessore culturale, e il territorio non può sopravvivere alle sue funzioni di utilità senza chi lo lavora. E' una consapevolezza che fa vedere le cose in termini di efficacia e interdipendenza.

L'aggancio della selvicoltura al più ampio comparto ambientale e il suo inserimento a pieno titolo nella politica di sviluppo rurale, presuppone che al piano strategico comunitario messo in atto con il nuovo Regolamento n. 1698/05 si affianchi il piano strategico nazionale, così come previsto dall'art. 11 del detto Regolamento, con il coinvolgimento degli enti territoriali pubblici (Regioni, Province, Comunità montane, Comuni) e delle parti economico-sociali con impiego di mezzi finanziari in un contesto di partenariato.

La politica europea è infatti rivolta al raggiungimento di determinati obiettivi quali:

- l'importanza del settore forestale quale elemento strategico per lo sviluppo rurale;
- la tutela dell'ambiente attraverso la messa in opera di interventi di forestazione;
- il ruolo socio economico della foresta;
- l'impegno dell'Unione Europea in ambito internazionale per contrastare il degrado forestale;
- l'importanza dell'utilizzo delle biomasse forestali, non solo a fini energetici, per il controllo dell'inquinamento da anidride carbonica;
- l'incentivazione all'utilizzo dei prodotti legnosi e alla loro certificazione e il sostegno alla competitività delle industrie operanti del settore del legno.

Anche il DL n. 227/01, riconoscendo le fondamentali necessità di legare la politica forestale da attuarsi in ambiti nazionali agli impegni sottoscritti a livello internazionale e riconducibili al principio della gestione forestale sostenibile, individua delle linee guida che hanno per riferimento i seguenti obiettivi:

- tutela dell'ambiente
- rafforzamento delle competitività delle filiere foresta-legno
- miglioramento delle condizioni socio-economiche degli addetti
- rafforzamento della ricerca scientifica

In questo quadro, la programmazione regionale in materia di forestazione assume un valore di assoluta rilevanza anche ai fini degli obiettivi di qualificazione e tutela ambientale perseguiti dalla riforma della politica agricola comunitaria, in particolare per quanto riguarda il cosiddetto "2° pilastro". Inoltre, anche le carenze della politica forestale nazionale potranno essere finalmente superate attraverso la piena attuazione della legge sulla montagna e dalla rivisitazione di un piano forestale nazionale oltretutto da tempo disatteso, capace invece di divenire uno strumento multifunzionale in grado di valorizzare gli aspetti culturali-economici e paesaggistici del patrimonio forestale.

In questo contesto le attività di rimboschimento dovranno orientarsi all'insediamento di pregiate essenze forestali sfruttabili industrialmente e alla riconversione del bosco ceduo per incrementare l'utilizzo da parte dell'industria cartaria e l'utilizzo delle biomasse al fine di incrementare le fonti energetiche alternative.

Il nostro Paese ha estremo bisogno di un aumento della superficie boscata e di un piano ben coordinato tra Stato e Regioni per nuovi rimboschimenti, che potrebbero assicurare, oltre al consolidamento degli attuali livelli occupazionali, anche un ulteriore incremento degli stessi.

Per questo le parti firmatarie del CCNL "Lavoratori forestali" ritengono necessaria la realizzazione di modifiche significative all'attuale sistema di presenza istituzionale, di intervento gestionale e di uso delle risorse finanziarie, che favorisca il superamento della disarticolazione e della frammentarietà della politica di settore.

Fermo restando il ruolo del Governo centrale, in raccordo con le politiche comunitarie, di coordinatore della programmazione di concerto con le Regioni, tali modifiche dovrebbero riguardare:

- (1) l'istituzione di un Osservatorio nazionale con compiti di monitoraggio e di indirizzo costituito da rappresentanti istituzionali, scientifici, imprenditoriali e sindacali;
- (2) la competenza delle Regioni alla elaborazione delle politiche forestali nel quadro degli indirizzi nazionali e comunitari, anche in riferimento alle misure e interventi che hanno addentellati alla valorizzazione dell'ambiente e del territorio, riconoscendo altresì lo specifico ruolo delle Comunità montane;
- (3) l'individuazione dei bacini forestali quali unità di gestione e la costituzione di strutture operative, anche a partecipazione mista, previste dalla legislazione vigente (imprese forestali, consorzi, etc.) vale a dire la vera impresa agro-ambientale che opera e vive anche nelle aree marginali e contribuisce alla creazione di ricchezza e opportunità economiche;
- (4) il consolidamento e lo sviluppo delle imprese esistenti e la promozione di nuova imprenditorialità anche associata capace di cogliere e valorizzare le opportunità produttive anche ai fini di un incremento dell'occupazione;
- (5) la sollecitazione degli Organi preposti regionali a ricomprendere, nell'ambito della revisione di medio termine dei POR (piani operativi regionali) e PRS (piani di sviluppo rurale) misure che sostengono le attività di particolare interesse per la gestione associata;
- (6) la costituzione dei Fondi forestali regionali, nei quali fare confluire tutte le risorse finanziarie disponibili, prevedendo tra l'altro forme di finanziamento finalizzato alla manutenzione del bosco e aventi carattere di continuità.

Solo in tale quadro è possibile e attuabile una politica attiva del lavoro basata sulla stabilità e sulla valorizzazione della professionalità degli

addetti.

Professionalità sicuramente da migliorare attraverso percorsi formativi da promuovere e che non potranno che giovare dell'introduzione di tecnologie non più rinviabili per una moderna gestione delle aree boscate.

In questo contesto i percorsi formativi devono tendere anche a realizzare, in linea con le disposizioni comunitarie e gli obiettivi della programmazione PSR 2007/2013, interventi innovativi in tema di difesa del territorio e valorizzazione, economico-produttiva, delle risorse paesaggistiche e naturalistiche e quelle della produzione di biomasse forestali.

Il perseguimento della stabilizzazione occupazionale deve altresì legarsi ai processi di avanzamento e di crescita dell'intervento e strutturarsi in modo flessibile, conquistando un arco annuo lavorativo complessivo nel settore che utilizzi le diverse opportunità che si offrono.

Opportunità sempre maggiori dovute tanto all'attuazione delle norme sulla modernizzazione dell'agricoltura che alla sempre più diffusa consapevolezza dell'importanza del settore forestale quale fattore di presidio e tutela del territorio, valorizzazione delle risorse turistico-ambientali, anello fondamentale delle politiche della sostenibilità. Ciò richiede uno sforzo da parte di tutti affinché stabilizzazione occupazionale e valorizzazione delle professionalità possano essere coniugate con sicurezza sul lavoro e garanzia di legalità del lavoro.

Su queste basi le parti firmatarie del CCNL forestali intendono avviare un serrato e approfondito confronto con la Conferenza Stato-Regioni per individuare nuove linee di politica forestale in grado di rilanciare le attività legate al sistema foresta-legno e foresta-albero, nell'interesse dei soggetti interessati e, più in generale, del Paese.

Art. 30 - Decorrenza, durata, procedure di rinnovo,
indennità di vacanza contrattuale.

a) Decorrenza e durata.

Il presente contratto ha durata quadriennale, decorre pertanto dal 1° gennaio 2006 e scade il 31 dicembre 2009, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dal 1° agosto 2006, dal 1° gennaio 2007 e la scadenza del biennio economico è il 31 dicembre 2007.

COMMISSIONE SU CLASSIFICAZIONE

In fase di stesura l'impegno delle parti in materia di classificazione, attualmente sito all'art. 32, sarà posizionato all'art. 35 e all'art. 49.

Inoltre le parti si impegnano a costituire la suddetta Commissione entro il 31.12.06 e a finire i lavori entro il 30.6.09.

Art. 2 - Struttura della contrattazione.

Aggiungere al comma 16, lett. c):

"e individuazione dei percorsi formativi anche avvalendosi del Fondo per la formazione continua (FON.COOP). In alternativa occorrerà rinvenire di concerto con le Istituzioni competenti risorse e strumenti nell'ambito delle misure previste dai documenti di programmazione adottati."

Aggiungere al comma 16, lett. g), dopo la parola mensa:

","nonché l'eventuale concessione di buoni pasto".

Art. 3 - Relazioni sindacali e sistema di informazioni.

Al comma 2, 5° alinea, aggiungere le seguenti parole:

"e interventi di formazione continua."

Impegno a verbale.

Le parti firmatarie ribadiscono l'impegno di cui al CCNL 1.8.02, e in sede di stesura del presente accordo di rinnovo, armonizzeranno i testi con quelli definiti nei CCNL contigui.

Art. 4 - Diritti sindacali.

A) riunioni in azienda:

al comma 3 inserire dopo le parole "sono indette" le seguenti:

"dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto o ".

B) Rappresentanze sindacali aziendali (RSA).

Inserire dopo il comma 2:

"le RSA/RSU riceveranno informazioni dagli enti e dalle imprese cooperative sui lavori da assegnare in appalto e sui relativi capitolati".

Art. 7 - Apprendistato (nuovo articolo).

Per la disciplina dell'apprendistato, con particolare riferimento a quello professionalizzante, si fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto dal presente contratto in particolare per quanto riguarda il numero massimo di apprendisti da assumere, l'età minima e massima, forma del contratto, divieto di retribuzione a cottimo, possibilità di recesso.

Il periodo di prova è di 2 mesi di lavoro effettivo per i lavoratori per i quali è previsto l'inquadramento finale dal livello 6° al 3° (sia degli impiegati che degli operai) e di 1 mese di effettivo lavoro per gli altri lavoratori.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli dal 2° al 6°(sia degli impiegati che degli operai).

La durata massima del periodo di apprendistato è così determinata:

livelli	durata complessiva	1° periodo	2° periodo	3° periodo
	mesi	mesi	mesi	mesi
2	24	6	18	-
3	36	6	14	16
4	42	12	14	16
5	48	14	16	18
6	60	18	18	24

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel 1° periodo di apprendistato professionalizzante: 2 livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel 2° periodo: 1 livello sotto quello di destinazione finale;
- nel 3° e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al 2° livello (sia degli impiegati che degli operai) saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del 2° periodo di apprendistato.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente a 1/3 dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda.

In caso d'infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione normale nel 1° giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Qualora la cooperativa aderisca a una cassa 'extra legem', le integrazioni spettanti saranno quelle previste dal relativo regolamento.

Le ferie di cui all'art. 12 matureranno 'pro quota' con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Formazione.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le Associazioni datoriali e sindacali. Per i territori dove questo non è ancora avvenuto si prenderanno a riferimento i profili formativi contenuti nell'allegato da definire in sede di stesura.

Le parti si danno atto che dalla data di entrata in vigore del presente contratto l'apprendistato professionalizzante sarà applicabile in tutte le Regioni.

Ulteriori modalità e articolazioni della formazione potranno essere definite dalla contrattazione di 2° livello, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

Le ore di formazione relative alla antinfortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro.

Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento della qualificazione potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, 'on the job', in affiancamento e moduli di formazione teorica.

La formazione interna, anche con modalità 'e-learning', è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità 'e-learning', qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente da un amministratore.

Durante il periodo di apprendistato le aziende cureranno che l'addestramento e la formazione siano coerenti a quanto stabilito nella sopra richiamata intesa.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni e comunque tenendo conto dei limiti minimi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Disposizioni transitorie.

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 276/03 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

Fino a piena attuazione dell'apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione, i giovani di età fra 15 e 18 anni potranno essere assunti con contratto di apprendistato ai sensi della legge n. 196/97. Agli stessi saranno comunque riconosciuti i trattamenti economico-normativi di cui al presente articolo.

Salvo quanto previsto da specifici accordi per l'attuazione di percorsi di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le norme di cui al presente articolo si applicano anche a tale tipologia di apprendistato.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Art. 9 - Orario di lavoro.

Alla fine dell'articolo aggiungere:

"Il lavoratore ha facoltà di usufruire, compatibilmente con le esigenze aziendali, di riposi compensativi da attingere da un apposito monte-ore cumulativo individuale, rinunciando conseguentemente alle ulteriori retribuzioni e/o maggiorazioni retributive, ove contrattualmente previste, a fronte di prestazioni straordinarie, prestazioni lavorative effettuate nel giorno di riposo settimanale, prestazioni lavorative effettuate nei giorni festivi.

Il lavoratore dovrà segnalare l'intenzione di usufruire della facoltà di cui al comma precedente all'inizio di periodi lavorativi individuati in sede di contrattazione decentrata e dando comunicazione all'impresa della collocazione dei singoli riposi compensativi con congruo anticipo.

Comunque la possibilità di istituzione del monte ore individuale e di fruizione dei detti riposi compensativi sarà materia della contrattazione in sede decentrata così come le specifiche modalità di utilizzazione."

Art. 12 - Ferie.

Sostituire l'ultimo periodo del comma 6 con il seguente:

"ove per ragioni eccezionali la fruizione di 2 settimane delle ferie annuali spettanti non avvenga durante l'anno di maturazione, le stesse potranno essere fruite entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di riferimento."

Aggiungere il seguente impegno a verbale:

"le parti sollecitano gli enti e le imprese cooperative a favorire la fruizione di periodi continuativi di assenza dal lavoro da parte dei lavoratori extracomunitari mediante l'utilizzo cumulativo delle ferie e dei permessi retribuiti maturati ai sensi del presente contratto, fatte salve le esigenze tecnico-produttive dell'azienda e previa formale richiesta del lavoratore e successiva autorizzazione.

Art. 13 - Aspettativa.

Aggiungere in calce al comma 3: "entro 30 giorni dalla richiesta."

Art. 17 - Congedo matrimoniale.

Aggiungere:

"a decorrere dall'1.8.06 al lavoratore con contratto a tempo determinato con giornate annuali oltre le 150, spetterà un permesso retribuito di 7 giorni di calendario."

Art. 19 - Pari opportunità.

Inserire alla fine dell'articolo:

"per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (testo unico D.lgs. n. 151/01 e sue successive modifiche).

Per la tutela della maternità valgono le disposizioni di legge in vigore.

Il datore di lavoro garantirà e anticiperà il 100% della retribuzione in caso di maternità per i 5 mesi di congedo parentale (ex astensione obbligatoria), nonché l'anticipazione del 30% della retribuzione per l'eventuale utilizzazione dei 6 mesi di congedo parentale dopo i 5 mesi obbligatori (ex astensione facoltativa).

Art. 21 - Formazione professionale.

Sostituire il comma 2 con il seguente:

"Sia per quanto concerne la formazione in alternanza che la formazione continua il Comitato paritetico nazionale e l'Osservatorio nazionale di cui all'art. 3 valuteranno e individueranno fabbisogni, indirizzi formativi e interventi di formazione continua."

Aggiungere in calce al comma 3 il seguente periodo:

"ai fini di favorire il finanziamento dei progetti formativi le parti si impegnano a promuovere l'adesione degli enti e delle imprese al Fondo per la formazione continua (FON.COOP).

Il comma 4 è soppresso.

Art. 32 - Previdenza complementare
- Assistenza sanitaria integrativa.

In calce alla lett. a) previdenza complementare inserire:

"le parti si impegnano ad individuare una serie di iniziative promozionali al fine di raggiungere un congruo numero di iscritti al Fondo pensione FILCOOP tali da garantire rendimenti veramente soddisfacenti.

Le parti, inoltre, si impegnano ad un rapido esame congiunto nella eventualità di ulteriori interventi legislativi in tema di previdenza."

Art. 40 - Indennità di cassa.

A decorrere dal 1° agosto 2006 tale indennità è incrementata ad _ 25,00.

Art. 49 - Classificazione degli operai.

Inserire in calce all'articolo:

"indennità di alta professionalità: nei confronti degli operai di 5° livello con particolari caratteristiche di alta professionalità, da individuare nel 2° livello di contrattazione, che ricoprono funzioni di particolare rilevanza sul piano specialistico o di coordinamento e per i quali si richiedono specifiche conoscenze, autonomia e capacità a progredire nell'apprendimento professionale, in presenza di precisi incarichi organizzativi, potrà essere erogata una indennità di alta professionalità, da quantificare al 2° livello di contrattazione, fino ad un massimo di _ 100,00, per tutte le mensilità previste contrattualmente e da conteggiare ai fini del TFR.

Art. 60 - Assicurazioni sociali.

Aggiungere il seguente comma:

"Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto o altro sistema analogo."

Art. 62 - Conservazione del posto.

Il comma 2 è sostituito dal seguente:

"In caso di infortunio sul lavoro la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica.

In caso di malattia professionale riconosciuta dall'INAIL la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica e, in ogni caso, non potrà superare il periodo di 12 mesi dal verificarsi dell'evento."

Tabella

MINIMI RETRIBUTIVI NAZIONALI CONGLOBATI MENSILI

(valori in euro)

liv.	dal 1.8.06	dal 1.1.07
	impiegati	
6	1.524,16	1.558,35
5	1.327,37	1.357,15
4	1.221,24	1.248,64
3	1.147,41	1.173,15
2	1.082,19	1.106,46
1	1.000,60	1.023,05

Operai a tempo indeterminato

Super	1.233,20	1.260,86
Spec.	1.160,77	1.186,80
Qual. Super	1.110,67	1.135,59
Qual.	1.084,66	1.108,99
Com.	1.000,60	1.023,05

bbbb