

VERBALE D'ACCORDO

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO - PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE SOCIALI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Il giorno 13 DICEMBRE 2002, a Trento presso la sede della Federazione Trentina delle Cooperative,

tra

- la Federazione Trentina delle Cooperative, rappresentata dall'incaricato con delega del Consiglio di Amministrazione alle relazioni sindacali Sig. Ermanno Villotti e dalla delegazione dei Presidenti delle Cooperative sociali Sigg.ri Arata Adriana, Beltrami Giuliano, Cossali Mario, Lunelli Giancarlo, Mattevi Massimo, Pancheri Enrico e Zampi Fernanda, assistiti dal Signor Daniele Luccini, Segretario generale del CON.SOLIDA, e dai Signori Paolo Condini e Paolo Pettinella dell'Unità di Servizio sindacale della Federazione stessa;

e

le OO.SS.:

1. FISASCAT - CISL, rappresentata dal Signor Giovanni Agostini;
2. FUNZIONE PUBBLICA - CGIL, rappresentata dal sig. Nico Stenico;
3. UILTuCS - UIL, rappresentata dal Signor Gianni Tomasi,

unitamente alle rispettive delegazioni dei lavoratori,

visti:

1. l' "ACCORDO QUADRO per il riassetto contrattuale collettivo di settore ed il passaggio al CCNL" del 22 febbraio 2002, con il quale si procedeva ad individuare gli ambiti contrattuali –come segnatamente la riclassificazione del personale- sui quali procedere ad un'armonizzazione dei trattamenti nel passaggio dal CCPL al CCNL di settore e si disponevano le ulteriori norme di valenza integrativa concordate tra le parti;
2. l'art. 10 ("Struttura della contrattazione") del CCNL delle Cooperative sociali dell'8 giugno 2000,

tra le parti si conviene e si stipula il seguente Contratto di secondo livello – provinciale per le Cooperative sociali operanti nella Provincia Autonoma di Trento.

1. Il rapporto di lavoro con i dipendenti delle cooperative sociali della Provincia Autonoma di Trento è disciplinato, a decorrere dall'1.1.2003, dalle disposizioni inscindibili del CCNL per le cooperative sociali 8 giugno 2000 e suoi successivi rinnovi, nonché dal presente Contratto di secondo livello, di carattere territoriale provinciale, il quale si applica anche a tutti i lavoratori delle Cooperative sociali che, seppure non aventi sede legale in Provincia di Trento, operino nell'ambito della stessa in regime di convenzione o appalto o comunque di contratto con Enti pubblici aventi giurisdizione sul medesimo territorio.

2. ART. 47 – INQUADRAMENTO DEL PERSONALE. Le parti convengono la **nuova classificazione del personale** a decorrere dall'1.1.2003, ovverosia la collocazione nei livelli d'inquadramento del CCNL per le Cooperative sociali dell'8 giugno 2000- dei profili professionali vigenti al 31.12.2002 per il personale delle cooperative sociali della

Provincia di Trento, secondo lo schema allegato al presente accordo, che ne forma parte integrante a tutti gli effetti, fermo restando quanto di seguito disposto.

Per il **personale di nuova assunzione dall'1.1.2003** si fa riferimento ai profili ed ai livelli d'inquadramento previsti dal CCNL.

3. Ad esito della nuova classificazione, la retribuzione lorda mensile di ciascun livello d'inquadramento del CCNL sarà integrata da un **"elemento retributivo territoriale" (provinciale)**, fisso e continuativo, secondo le misure individuate dal citato schema allegato al presente accordo. Tale elemento è atto a salvaguardare il trattamento economico raggiunto dalla contrattazione collettiva in Provincia di Trento.

4. Le parti, dopo approfondita analisi comparativa dei profili professionali e dei livelli contemplati dalla classificazione del personale -rispettivamente- nel CCPL delle cooperative sociali della Provincia di Trento e del CCNL cooperative sociali 8.6.2000, convengono che il **passaggio per il personale in forza al 31.12.2002** alla disciplina del CCNL comporti, in via generale, l'inquadramento del singolo lavoratore nel livello immediatamente superiore del CCNL stesso (es.: 2° livello CCPL ? 3° livello CCNL), secondo lo schema seguente:

Livello CCPL	Retribuzione CCPL	Livello CCNL	Retribuzione CCNL	Elemento retributivo territoriale	Totale Retribuzione Personale in forza
	-----	10	1.660,56	330,95	1.991,51
	-----	9	1.454,03	330,95	1.784,98
7	1.647,45	8	1.316,50	330,95	1.647,45
6	1.466,55	7	1.219,72	246,83	1.466,55
5	1.330,18	6	1.145,76	184,42	1.330,18
4	1.264,23	5	1.086,16	178,07	1.264,23
3	1.204,25	4	1.024,34	179,91	1.204,25
2	1.138,72	3	952,45	186,27	1.138,72
1	1.064,49	2	910,05	154,44	1.064,49
	-----	1	901,73	154,44	1.056,17

Vengono fatti salvi i salari di ingresso (determinati in percentuale sull'ex 1° livello) in essere per i lavoratori svantaggiati inseriti con progetto individualizzato nelle cooperative sociali di tipo b).

Relativamente al personale in forza al momento del passaggio che si trovasse assegnato ad un certo livello del CCPL per automatismo contrattuale e che - conseguentemente al presente accordo - si troverà assegnato al livello superiore del CCNL, qualora non si riscontrasse corrispondenza tra le mansioni effettivamente svolte ed il livello di approdo nella classificazione del CCNL, le parti convengono che tale situazione oggettivamente determinatasi non istituisce il diritto per il dipendente alle mansioni corrispondenti al livello attribuito del CCNL.

5. Fanno eccezione alla regola generale di cui sopra (passaggio ad un livello superiore) i profili professionali dell'infermiere generico e dei direttori di Cooperativa, per i quali ultimi si rinvia al successivo punto 7. Per quanto concerne l'infermiere generico, questi passa dal 3° livello del CCPL al 5° livello del CCNL.

6. Relativamente alle "indennità professionali" di cui all'art. 77 del CCNL 8.6.2000, le medesime si intendono assorbite, fino a concorrenza -e salvi diversi accordi individuali- dal superiore trattamento retributivo lordo mensile derivante dal

riconoscimento dell'elemento territoriale previsto per ciascun livello ai sensi del precedente punto 3.

7. Per quanto concerne la qualifica del Direttore di Cooperativa, si integrano le previsioni di cui all'art. 47 del CCNL come segue.

L'attribuzione del livello di classificazione di cui al CCNL per la qualifica di direttore di cooperativa -fermo restando l'assorbimento dell'indennità professionale per direttore d'azienda ai sensi del punto precedente- è effettuata, previo esame e relativa delibera del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, secondo i seguenti criteri di massima:

- a. direttore/coordinatore di cooperativa di piccole dimensioni e/o con struttura organizzativa semplice: 8° livello;
- b. direttore di cooperativa di medie dimensioni e/o con struttura organizzativa articolata, in rapporto anche alle attività svolte ed alla pluralità dei servizi offerti: 9° livello;
- c. direttore di cooperativa di notevoli dimensioni e/o con struttura organizzativa complessa, anche in rapporto alle attività svolte ed alla pluralità dei servizi offerti, delle unità operative, nonché in rapporto al numero di lavoratori: 10° livello.

8. SCATTI DI ANZIANITA'.

Alla data del 31 dicembre 2002 cessa di produrre ogni effetto il sistema di calcolo degli scatti di anzianità previsto dall'art. 29 del previgente CCPL, che li computava in numero massimo di otto per ogni triennio di anzianità di servizio.

Per il personale in forza a tempo indeterminato alla data di stipulazione del presente accordo, il valore degli scatti d'anzianità maturati fino alla data del 31 dicembre 2002 viene riconosciuto ad personam in una voce a parte della paga (definita "anzianità congelata"), comprensiva anche di un importo (come derivante dal CCPL) proporzionale all'eventuale frazione di anzianità, in trentaseiesimi, ulteriormente maturata dall'ultimo scatto fino alla data del 31 dicembre 2002.

Gli scatti di anzianità successivi matureranno per tutti i dipendenti ex novo a decorrere dal 1° gennaio 2003 nel numero di cinque per ogni biennio successivo, secondo la disposizione dell'art. 79 del CCNL 8 giugno 2000.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2003, il personale in forza a tempo indeterminato avrà riconosciuto il successivo scatto di anzianità a decorrere dall'1.1.2005 e così di seguito con periodicità biennale, nella misura e nel numero massimo stabiliti dalla disciplina nazionale.

9. Ai sensi dell'accordo quadro provinciale del 22.2.2002, il personale gode del seguente pacchetto annuo di permessi retribuiti per riduzione d'orario (R.O.L.), fermo restando il normale orario contrattuale di lavoro pari a 38 ore settimanali:

- 12 ore per l'anno 2002;
- ulteriori 12 ore per l'anno 2003;
- ulteriori 4 ore per l'anno 2004.

Totale a regime: 28 ore di riduzione d'orario annua.

I permessi retribuiti di cui al presente punto, non fruiti entro l'anno di maturazione, decadono e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo. I medesimi permessi saranno fruiti individualmente, tenendo conto delle esigenze di servizio (con particolare riguardo all'utenza) e, di massima, a rotazione tra i lavoratori in modo da evitare difficoltà organizzative.

E' demandata ad eventuali accordi aziendali la possibilità di utilizzare tale pacchetto di permessi ai fini di una effettiva riduzione dell'orario settimanale di lavoro.

Le riduzioni di orario annuo previste al presente punto sono assorbibili da eventuali riduzioni d'orario che possano essere stabilite dai futuri rinnovi del CCNL, nonché da eventuali condizioni di miglior favore –relative all'orario di lavoro- in essere a livello aziendale.

10. INTEGRAZIONI RELATIVE ALLA PARTE NORMATIVA DEL CCNL.

- a. **Art. 20 CCNL (Assemblea).** L'assemblea dei lavoratori può essere indetta anche direttamente da parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo. L'assemblea (retribuita come previsto) può essere tenuta anche fuori dall'orario di lavoro al fine di tutelare le esigenze di servizio.
- b. **Art. 28 (Apprendistato).** La disposizione di cui alla lettera H), di applicazione all'apprendista dello stesso trattamento normativo previsto dal CCNL, si intende comprensiva del diritto all'integrazione a carico dell'Azienda del trattamento economico di malattia e di infortunio riconosciuti dai competenti Istituti. Dichiarazione delle parti (aggiunta in calce). L'integrazione ai fini del trattamento di malattia è da intendersi quale pagamento al 100% della normale retribuzione giornaliera dal 1° al 180° giorno nell'anno solare.
- c. **Disponibilità.** L'istituto della disponibilità è applicato nei casi in cui, non essendovi la necessità di turni notturni strutturati con carattere di continuità della prestazione, vi sia peraltro la necessità di garantire la tutela psico fisica dell'utente e/o della struttura, con la presenza dell'operatore nella struttura stessa in funzioni di semplice attesa. Il tempo trascorso in disponibilità non si configura come prestazione lavorativa in orario di lavoro. E' considerato invece orario di lavoro, a tutti gli effetti, il tempo impiegato per la prestazione lavorativa a cui il lavoratore in disponibilità è tenuto in caso di esigenze di servizio. Di regola non potranno essere previste, per ciascun dipendente, più di sei turni di disponibilità al mese e due alla settimana, con eccezione delle disponibilità in occasione di soggiorni con finalità socio assistenziali ed educative. La durata della disponibilità non deve, di norma, superare le 10 ore nell'arco delle 24 ore e non può coincidere con il giorno di riposo. Per ogni disponibilità, come sopra individuata, al lavoratore compete un'indennità di disponibilità dell'importo di 15,50 Euro, frazionabile per durate inferiori alle 10 ore, ma superiori alle 2 ore (1/10 dell'importo di cui sopra per ogni ora di disponibilità). La suddetta disciplina della disponibilità sostituisce l'applicazione della disciplina di cui all'art. 56 (Servizio con obbligo di residenza nella struttura).
- d. **Art. 26 (Lavoro a tempo parziale).** Le ore supplementari, escluse quelle recuperate, saranno retribuite con una maggiorazione determinata convenzionalmente ai sensi dell'art. 3, comma 4, 2° periodo del D.Lgs. 61/2000 pari al 27% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art. 74. Qualora la prestazione di lavoro supplementare sia collocata in orario notturno, festivo o notturno festivo competerà la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario nelle rispettive fattispecie. In alternativa al pagamento con le modalità di cui sopra – con accordo fra dipendente e cooperativa -, le prestazioni di lavoro supplementare in orario diurno feriale potranno essere recuperate nell'arco dell'anno solare, realizzando un sistema di flessibilità concordata, nel rispetto delle reciproche esigenze. Le clausole elastiche di cui all'art. 3, commi da 7 a 12 del D.Lgs. 61/2000, possono essere stipulate, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato con apposito patto scritto, non prima di sei mesi dall'assunzione del lavoratore, per il contratto a tempo indeterminato, e non prima di aver svolto sei mesi di servizio nella stessa azienda in caso di successione di contratti a tempo determinato. In caso di attivazione di patti sulle clausole elastiche, la Cooperativa

invierà per conoscenza copia del relativo accordo alle Parti stipulanti del presente contratto, al fine di consentire il controllo del fenomeno.

e. **Art. 52 (Flessibilità).** I regimi di flessibilità d'orario, di cui all'art. 52 del CCNL potranno essere posti in essere previo accordo aziendale.

f. **Artt. 53,54,55 (Lavoro straordinario, festivo, notturno, turni).** Per la retribuzione delle ore di **lavoro straordinario** valgono le maggiorazioni sottoindicate riferite ai minimi contrattuali conglobati:

lavoro diurno straordinario	25%
1. lavoro notturno straordinario	35%
2. lavoro festivo diurno straordinario	35%
3. lavoro festivo notturno straordinario	50% (come da CCNL).

Per il **lavoro notturno ordinario e lavoro festivo ordinario** viene stabilita, in luogo della previsione di cui all'art. 54 CCNL, la corresponsione di maggiorazione retributiva pari a:

4. lavoro notturno feriale	10%
5. lavoro notturno festivo	25%
6. lavoro domenicale e festivo	15%.

Le suesposte maggiorazioni non sono dovute ai dipendenti che godono dell'indennità di turno di cui all'art. 55 del CCNL.

g. **Art. 70 (Trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro).** In caso di malattia o ricovero ospedaliero, comunicati e certificati a termini delle relative disposizioni contrattuali, insorti durante il periodo feriale, i giorni di malattia o ricovero sospendono la fruizione delle ferie stesse e danno luogo all'applicazione del trattamento di malattia.

Art. 70, 2° comma. La conservazione del posto si ha per un periodo nel biennio pari a: 180 giorni retribuiti nell'anno solare (ad integrazione dell'indennità INPS) a norma del 5° comma; ulteriori 180 giorni di aspettativa non retribuita.

Art. 70, 5° comma. In aggiunta alla corresponsione dell'integrazione dell'indennità di malattia erogata dagli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione e fino al centottantesimo giorno, a favore del dipendente con oltre 10 anni di anzianità aziendale la cooperativa corrisponde altresì il 50% della retribuzione per ulteriori 90 giorni di assenza.

h. **Artt. 81 e 82 (Rimborsi di trasferta o di missione – Attività di soggiorno).**

L'uso occasionale del mezzo proprio per fini di servizio, debitamente autorizzato dalla cooperativa, dà luogo a rimborso chilometrico pari a 0,33 Euro, con eventuale rivalutazione annuale sulla base di 1/3 del prezzo medio della benzina. Inoltre, in caso di incidente senza che ricorra l'ipotesi di colpa grave del lavoratore, con danni all'automezzo non coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione, nel limite del valore commerciale dello stesso automezzo, anche mediante copertura assicurativa Kasko.

In relazione all'uso del proprio mezzo da parte del dipendente nei servizi in cui gli spostamenti sul territorio sono di carattere strutturale (quotidiano, continuativo, programmato), le parti convengono sulla necessità di definire regolamentazioni – se possibile omogenee- nel contesto dell'eventuale revisione delle condizioni di convenzione in essere con gli Enti committenti o del rinnovo delle medesime. Nel frattempo restano valide le regolamentazioni in essere. Il confronto con le aziende interessate e con gli Enti committenti avverrà entro il 31.12.2003.

11. ART. 2 (PERSONE SVANTAGGIATE).

Le parti convengono che sul tema dell'inserimento nelle Cooperative sociali trentine di persone svantaggiate, ai sensi della Legge n. 381/1991 e successive modifiche ed integrazioni, nonché ai sensi della legislazione provinciale in materia,

vi siano, attraverso gli strumenti di confronto paritetico di cui al CCNL oppure anche in occasione di seminari specifici, possibilità di approfondimento congiunto sulle esperienze di inserimento in atto, mediante il coinvolgimento delle realtà pubbliche (Agenzia del Lavoro, Servizi sociali) coinvolte a vario titolo.

12. Art. 25 (Rapporti di lavoro a tempo determinato), a seguire l'ultimo comma. Le parti dichiarano che in tale ambito (intese a livello aziendale per le deroghe ai limiti di assunzione) saranno considerate con particolare riguardo le esigenze di assunzione a termine per lo svolgimento delle convenzioni infrannuali nei servizi di carattere scolastico.

13. Previdenza complementare. E' confermata in toto l'applicazione della disciplina nazionale a decorrere dall'1.1.2003.

14. I futuri rinnovi del **Contratto integrativo provinciale** seguiranno la dinamica e i demandi definiti dal CCNL in materia. Le parti convengono, peraltro, i seguenti specifici accordi relativamente al futuro rinnovo del Contratto integrativo provinciale:

- le trattative per il prossimo rinnovo non avranno inizio prima dell'1.1.2004;
- relativamente alla trattativa sulle quote di salario integrativo territoriale (provinciale), le parti si danno reciprocamente atto che essa potrà riguardare - senza le limitazioni ed in aggiunta ai criteri previsti dall'art. 10, punto 2 del CCNL 8 giugno 2000 - anche quote salariali inerenti a fattori ivi non contemplati [vista altresì la possibilità di cui all'alea 7) del citato punto 2 dell'art. 10], con possibili autonome determinazioni anche in ordine alle caratteristiche degli emolumenti (variabili oppure fissi/consolidati) erogati quale salario integrativo, ciò in considerazione delle specificità della contrattazione di categoria in provincia di Trento e delle compatibilità economiche provinciali di settore.

Letto, accettato e sottoscritto.

FEDERAZIONE TRENTINA DELLE COOPERATIVE

FISASCAT - CISL

FUNZIONE PUBBLICA - CGIL

UILTuCS – UIL

ALLEGATO ALL'ACCORDO DEL 13 DICEMBRE 2002

Tabella di riclassificazione per la fase di transizione al C.C.N.L.

DESCRIZIONE	Retribuzione	Elemento retributivo territoriale	Retribuzione Personale neoassunto
I° LIVELLO	901,73	154,44	1.056,17
Addetta/o ai servizi di spiaggia			
Addetta/o alla sorveglianza e custodia locali (Addetti alla portineria)			
Addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche (Addetti al guardaroba)			
Addetta/o alle pulizie (Addetti alle pulizie)			
Ausiliaria/o (Addetti ausiliari di cucina)			
II° LIVELLO	910,05	154,44	1.064,49
Addetta/o alla cucina.			
Bagnina/o			
Centralinista			
Operaia/o generica/o (Addetti operai comuni)			
III° LIVELLO	952,45	186,27	1.138,72
(Operatore di accoglienza)			
Addetta/o alla segreteria (Addetti a mansioni semplici in uffici tecnici, amministrativi o commerciali)			
Addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o.			
Addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o			
Addetta/o all'infanzia con funzioni non educative			
Aiuto cuoca/o			
Assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formata/o			
Assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formata/o.			
Autista con patente B/C			
Operaia/o qualificata/o (Operai qualificati)			
Operatrice/ore socio-assistenziale non formata/o (Ausiliari socio-assistenziali)			
IV° LIVELLO	1.024,34	179,91	1.204,25
(Operatore con piena responsabilità dell'accoglienza)			
Addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o			
Addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o			
Animatrice/ore senza titolo			
Assistente domiciliare e dei servizi tutelari formata/o			
Assistente domiciliare e dei servizi tutelari formata/o			
Autista accompagnatrice/ore			
Autista con patente D/K			
Autista soccorritrice/ore			
Cuoca/o (Responsabile unico di cucina)			
Guida			
Impiegata/o d'ordine (Addetto ad uffici tecnici, amministrativi o commerciali)			

Istruttrice/ore di attività manuali ed espressive			
Istruttrice/ore di nuoto			
Operaia/o specializzata/o (Operai specializzati)			
Operaia/o specializzata/o (Operatore di squadra lavoro)			
Operatrice/ore socio-assistenziale formata/o (Operatore socio-assistenziale con titolo)			
Operatrice/ore tecnico dell'assistenza			
V° LIVELLO	1.086,16	178,07	1.264,23
(Operatore con piena responsabilità dell'accoglienza esperto)			
Addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore			
Addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore			
Animatrice/ore con titolo			
Assistente all'infanzia con funzioni educative			
Assistente domiciliare e dei servizi tutelari coordinatrice/ore			
Assistente domiciliare e dei servizi tutelari coordinatrice/ore			
Capo cuoca/o			
Capo operaia/o			
Educatrice/ore senza titolo (Educatore non formato)			
Guida con compiti di programmazione			
Impiegata/o di concetto (Operatore responsabile amministrativo, tecnico o commerciale)			
Impiegata/o di concetto (Programmatore)			
Infermiera/e generica/o (Infermieri generici)			
Maestra/o di attività manuali ed espressive			
Massaggiatrice/ore			
Operatrice/ore dei servizi di orientamento.			
Operatrice/ore dei servizi informativi			
Operatrice/ore dell'inserimento lavorativo			
Operatrice/ore dell'inserimento lavorativo - Capo operaia/o (Operatore responsabile di squadra lavoro)			
Operatrice/ore socio-assistenziale coordinatrice/ore			
VI° LIVELLO	1.145,76	184,42	1.330,18
(Operatore responsabile di squadra lavoro esperto)			
Assistente sociale (Assistente sociale)			
Capo cuoca/o-dietista			
Educatrice/ore professionale (Educatore esperto)			
Educatrice/ore professionale (Educatore professionale)			
Fisioterapista (Terapista della riabilitazione)			
Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa (Operatore responsabile amministrativo, tecnico o commerciale esperto)			
Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa (Programmatore esperto)			
Infermiere (Infermiere professionale)			
Logopedista			
Psicomotricista			

Ricercatrice/ore dei servizi di orientamento.			
Ricercatrice/ore dei servizi informativi			
Terapista occupazionale			
VII° LIVELLO	1.219,72	246,83	1.466,55
Capo ufficio (Responsabile amministrativo (addetto allo svolgimento di pratiche complesse))			
Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici (Personale con funzioni di direzione e coordinamento generale di unità produttive e nei servizi)			
Educatrice/ore professionale coordinatrice/ore			
VIII° LIVELLO	1.316,50	330,95	1.647,45
Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi (Personale con funzioni direttive e di coordinamento esperti)			
Medico (Medico)			
Pedagogista (Pedagogista)			
Psicologa/o (Psicologo)			
Sociologa/o (Sociologo)			
IX° LIVELLO	1.454,03	330,95	1.784,98
Medico con 5 anni di esperienza nel settore cooperativo			
Pedagogista con 5 anni di esperienza nel settore cooperativo			
Psicologa/o con 5 anni di esperienza nel settore cooperativo			
Responsabile di area aziendale (Responsabile - Direttore di struttura di piccole e medie dimensioni o di area aziendale)			
Sociologa/o con 5 anni di esperienza nel settore cooperativo			
X° LIVELLO	1.660,56	330,95	1.991,51
Direttrice/ore aziendale (Direttore)			
Direttrice/ore aziendale (Segretario generale della cooperativa)			
Responsabile di area aziendale strategica			