

VERBALE D'ACCORDO
RELATIVO ALLA REDAZIONE DI UN TESTO UNICO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE
PER LE COOPERATIVE SOCIALI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Il giorno 17 aprile 2025, a Trento presso la sede della Federazione Trentina delle Cooperative,
tra

la Federazione Trentina delle Cooperative, rappresentata dal delegato del Consiglio di Amministrazione alle Relazioni Sindacali Dott. Italo Monfredini, dal coordinatore della delegazione di settore Paolo Fellin e dai componenti della medesima delegazione composta da Sara Bettocchi, Serenella Cipriani, Fabiola Michelotti, Massimo Komatz e Mattia Garibaldi, assistiti dall'ufficio legale e sindacale della Federazione stessa nelle persone di Paolo Pettinella, Michele Bonmassar, Chiara Ferrari e Federica Bressanini e dall'Ufficio Paghe nella persona di Mariella Di Francesco

e

le OO.SS.:

1. FISASCAT - CISL, rappresentata da Fabio Bertolissi e Francesca Vespa;
2. CISL FUNZIONE PUBBLICA, rappresentata da Giuseppe Pallanch;
3. CGIL FUNZIONE PUBBLICA, rappresentata da Alberto Bellini, Federico Vitti e Anna Onere;
4. UIL FPL ENTI LOCALI, rappresentata da Andrea Bassetti e Manuel Cescatti;
5. UILTUCS TAAS rappresentata da Stefano Picchetti e Anna Boneccher

Considerato:

1. Il verbale di accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo (di secondo livello) Territoriale delle Cooperative Sociali della Provincia Autonoma di Trento sottoscritto in data 20 settembre 2024;
2. che è emersa tra le parti la necessità di addivenire ad un testo unificato della contrattazione integrativa provinciale vigente, armonizzando i verbali d'accordo che nel tempo si sono succeduti (verbale d'accordo 13 dicembre 2002 e verbale d'accordo 13 dicembre 2006);

tutto quanto sopra considerato, le parti concordano il testo unico allegato del **CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER LE COOPERATIVE SOCIALI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**.

Le Parti firmatarie convengono che dovranno ritrovarsi per negoziare ex novo l'art. 16 sulle attività di soggiorno.

Le parti si danno reciprocamente atto che la disciplina di maggior dettaglio relativamente alla regolamentazione del premio territoriale di risultato è contenuta in apposito verbale di accordo di data 03 aprile 2025 che viene allegato al presente Testo e della necessità/opportunità di addivenire ad una interpretazione univoca della voce "fatturato" inserita nell'accordo.

Inoltre, già sono in corso ulteriori negoziati per la disciplina quadro di fattispecie di orario di lavoro particolari non normate in quanto non previste dall'accordo del 20 settembre 2024.

Trento, 17 aprile 2025

Federazione Trentina della Cooperazione

Organizzazioni Sindacali

[Handwritten signatures and names of representatives from the Federation and the Unions.]



VERBALE D'ACCORDO

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

Il giorno 17 aprile 2025, 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 Paolo Fellin e dalla delegazione sindacale di settore costituita da Sara Betocchi, Serenella Cipriani, Fabiola Michelotti, Massimo Komatz e Mattia Garibaldi, assistiti dall'ufficio legale e sindacale della Federazione stessa nelle persone di Paolo Pettinella, Michele Bonmassar, Chiara Ferrari e Federica Bressanini e dall'Ufficio Paghe nella persona di Mariella Di Francesco

e

le OO.SS.:

1. FISASCAT - CISL, rappresentata da Fabio Bertolissi e Francesca Vespa;
2. CISL FUNZIONE PUBBLICA, rappresentata da Giuseppe Pallanch;
3. CGIL FUNZIONE PUBBLICA, rappresentata da Alberto Bellini, Federico Vitti, Anna Onere;
4. UIL-FPL ENTI LOCALI, rappresentata da Andrea Bassetti e Manuel Cescatti;
5. UILTUCS TAAS rappresentata da Stefano Picchetti e Anna Boneccher

visti:

1. l'accordo quadro provinciale del 22.2.2002
2. il verbale d'accordo del 13 dicembre 2002, con il quale le parti concordavano il contratto di secondo livello provinciale delle cooperative sociali della provincia autonoma di Trento;
3. il verbale di accordo del 13 dicembre 2006;
4. l'art. 10 ("Struttura della contrattazione") del CCNL delle Cooperative sociali del 26 gennaio 2024, entrato in vigore dopo lo scioglimento delle riserve a decorrere dal 05 marzo 2024;
5. l'accordo per il rinnovo del Contratto di secondo livello – provinciale per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative sociali operanti nella Provincia autonoma di Trento del 19 luglio 2024

ravvisata

l'opportunità di unificare, coordinare ed aggiornare in un Testo Unico quanto convenuto nei documenti in argomento, ferma restando la successione temporale delle discipline contrattuali tempo per tempo vigenti, si è proceduto alla stesura ed approvazione del seguente nuovo testo unificato del

**CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO
DELLE COOPERATIVE SOCIALI
DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**

Amadori
Amadori

[Signature]

[Signature]

[Signature]

AB

[Signature]

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente verbale di accordo contiene la disciplina unitaria del Contratto di secondo livello territoriale/provinciale e si applica alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti delle cooperative sociali e delle imprese sociali, di cui all'art. 1 "Ambito di applicazione" del vigente CCNL delle cooperative sociali nonché all'art. 10 ("Struttura della contrattazione"), punto 2 lettera A), del medesimo CCNL.

Il presente Contratto di secondo livello si applica anche a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori dipendenti dalle cooperative sociali e dalle imprese sociali di cui al predetto ambito di applicazione del vigente CCNL operanti in Provincia autonoma di Trento, seppure non aventi sede legale nella stessa.

2. COMITATO MISTO PARITETICO.

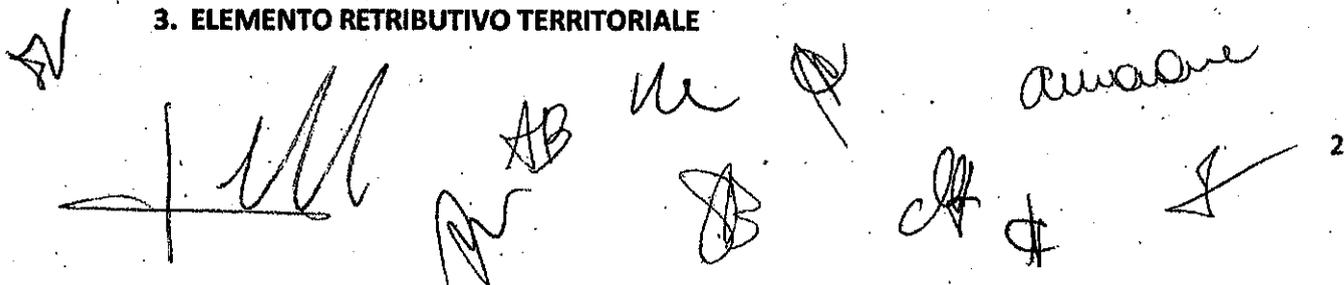
Le parti stipulanti, ai sensi delle previsioni dell'art. 9 del CCNL, fino alla costituzione di un Ente Bilaterale per la Cooperazione trentina, convengono di attivare il Comitato misto paritetico, che svolge anche le funzioni di competenza dell'Osservatorio paritetico provinciale sugli appalti e sugli accreditamenti, come meglio specificate dall'art. 9 bis del CCNL.

Le parti convengono:

- di sommare le funzioni previste dal CCNL per il livello regionale con il livello provinciale in considerazione della particolare situazione amministrativa del territorio;
- di definire entro sei mesi dalla firma del presente accordo il regolamento attuativo;
- di far divenire il Comitato un luogo di stabile confronto tra le parti sulle più varie problematiche delle imprese sociali operanti in Trentino, di cui all'art. 1 del CCNL cooperative sociali, con particolare riguardo ai temi dell'integrazione dei soggetti svantaggiati nel mondo del lavoro (progetti di inserimenti lavorativi) e del confronto con le istituzioni pubbliche in merito ai rapporti con esse al fine di lavorare al comune interesse di tutela della qualità e della coerenza di comportamenti nel campo dei servizi alla persona gestiti dalle imprese sociali operanti in Trentino, con particolare riguardo a quelli in relazione contrattuale con la pubblica amministrazione.
- di far divenire il Comitato un luogo di confronto tra le parti per dirimere le eventuali questioni interpretative relative all'applicazione del Contratto integrativo provinciale;
- di promuovere, attraverso l'attività del comitato, il monitoraggio delle situazioni occupazionali ed organizzative di specifici settori di attività sociale (ad es. l'assistenza domiciliare, il sostegno scolastico realizzato con gli assistenti educatori nelle scuole ecc.).
- Il Comitato potrà monitorare e analizzare i singoli atti negoziali, aziendali, interaziendali o settoriali, i quali consentano di gestire in modo ottimale l'attività lavorativa nelle sue specificità organizzative.
- Il Comitato potrà essere chiamato a svolgere le funzioni conciliative di cui all'art. 38 del vigente CCNL nel caso in cui non sia stato possibile attivare i canali delle conciliazioni in sede sindacale o presso la competente commissione provinciali di conciliazione.

3. ELEMENTO RETRIBUTIVO TERRITORIALE

SW



AB

2

La retribuzione lorda mensile di ciascun livello d'inquadramento del CCNL è integrata da un "elemento retributivo territoriale" (provinciale), fisso e continuativo, secondo le misure di cui alla seguente tabella.

In riferimento all'art. 75 del CCNL, l'Elemento Retributivo Territoriale costituisce, in sostituzione del PTR, a tutti gli effetti integrazione dei minimi contrattuali conglobati mensili.

Livelli	Elemento Retributivo Territoriale - Trento 01.01.2007 - 31.12.2024	Percentuale aumento ERT	Importo aumento	NUOVO Elemento Retributivo Territoriale - Trento dallo 01.01.2025
A1	171,11	35%	59,89	231,00
A2	171,24	35%	59,93	231,17
B1	204,22	35%	71,48	275,70
C1	198,91	35%	69,62	268,53
C2	198,91	35%	69,62	268,53
C3	198,03	35%	69,31	267,34
D1	198,03	35%	69,31	267,34
D2	205,42	35%	71,90	277,32
D3	269,93	20%	53,99	323,92
E1	269,93	20%	53,99	323,92
E2	356,84	5%	17,84	374,68
F1	359,03	5%	17,95	376,98
F2	362,33	5%	18,11	380,44
QE2	356,84	5%	17,84	374,68
QF1	359,03	5%	17,95	376,98
QF2	362,33	5%	18,12	380,45

4. ASSORBIMENTO INDENNITA' PROFESSIONALI

Relativamente alle "indennità professionali" di cui all'art. 78 del vigente CCNL, 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. È fatta salva l'indennità di funzione per l'affiancamento all'inserimento lavorativo, come da art. 78 del CCNL cooperative sociali.

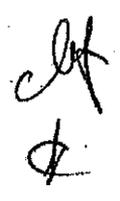
5. INQUADRAMENTO DIRETTRICE\ORE DI IMPRESA SOCIALE

Per quanto concerne la qualifica della Direttrice e del Direttore di impresa sociale, si integrano le previsioni di cui all'art. 47 del CCNL come segue.

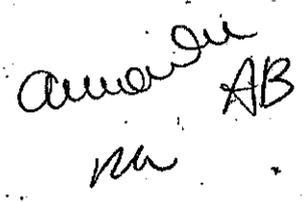
L'attribuzione del livello di classificazione di cui al CCNL per la qualifica della direttrice o del direttore di impresa sociale -fermo restando l'assorbimento dell'indennità professionale per

EV

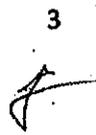
 | 





 AB





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. direttrice o direttore\coordinatrice o coordinatore di impresa sociale di piccole dimensioni (fino a 50 ULA) e/o con struttura organizzativa semplice: E2;
- b. direttrice o direttore di impresa sociale di medie dimensioni (fino a 200 ULA) e/o con struttura organizzativa articolata, in rapporto anche alle attività svolte ed alla pluralità dei servizi offerti: F1;
- c. direttrice o direttore di impresa sociale di notevoli dimensioni (maggiore di 200 ULA) 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: F2.

6. PERMESSI RETRIBUITI PER RIDUZIONE D'ORARIO (ROL)

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:

28 ore di riduzione d'orario annua decorrenti dal 01.01.2004.

I permessi retribuiti di cui al presente punto, non fruiti entro l'anno di maturazione, decadranno 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 e lavoratrici 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.

7. ASSEMBLEA

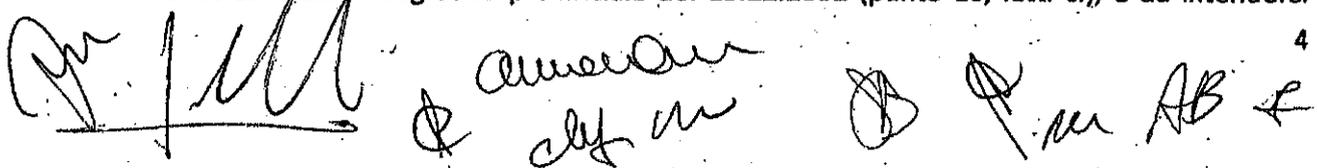
L'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori, in assenza di RSA, può essere indetta anche direttamente da parte delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo. L'assemblea (retribuita come previsto) può essere tenuta anche fuori dall'orario di lavoro al fine di tutelare le esigenze di servizio.

8. APPRENDISTATO

La disposizione di cui all'art. 28 lettera I del CCNL in vigore, di applicazione all'apprendista dello stesso trattamento normativo previsto dal medesimo per le lavoratrici e i lavoratori della qualifica per cui si compie il percorso formativo, si intende comprensiva del diritto all'integrazione a carico dell'Azienda del trattamento economico di malattia e di infortunio riconosciuti dai competenti Istituti.

9. REPERIBILITA' CON VINCOLO DI PERMANENZA IN STRUTTURA

Le parti si danno atto che con il rinnovo del CCNL del 26.01.2024, la norma sulla "disponibilità" di cui al contratto integrativo provinciale del 13.12.2002 (punto 10, lett. c.), è da intendersi

FW


decaduta e sostituita, con decorrenza dall'entrata in vigore del CCNL (5 marzo 2024), dalla nuova disciplina di cui all'art. 57 del CCNL 26.01.2024, rubricata "Reperibilità con vincolo di permanenza in struttura", in quanto trattamento complessivamente più favorevole per la lavoratrice ed il lavoratore.

10. LAVORO A TEMPO PARZIALE

- a. **Art. 26 CCNL (Lavoro a tempo parziale).** Le ore supplementari, escluse quelle recuperate per coloro che aderiscono all'art. 1 del Contratto Integrativo Provinciale 19 luglio 2024 "Banca delle ore", saranno retribuite con una maggiorazione pari al 27% della retribuzione oraria globale dovuta.
- b. Ferma restando, per quanto compatibile con il presente accordo, la disciplina di cui all'art. 26, lett. C) del CCNL, 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.

Le clausole elastiche di cui all'art. 6 comma 4 del D. Lgs. 81/2015 nonché di cui alla lettera D) dell'art. 26 del CCNL, possono essere stipulate, a fronte del consenso espresso dalla lavoratrice e dal lavoratore e formalizzato con apposito patto scritto, non prima di sei mesi dall'assunzione, 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, l'impresa sociale invierà per conoscenza copia del relativo accordo alle Parti stipulanti del presente contratto, al fine di consentire il controllo del fenomeno.

11. LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO, TURNI

Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario valgono le maggiorazioni sottoindicate riferite ai minimi contrattuali conglobati:

1. lavoro diurno straordinario	25%
2. lavoro notturno straordinario	35%
3. lavoro festivo diurno straordinario	35%
4. lavoro festivo notturno straordinario	50%

Per il lavoro notturno ordinario e lavoro festivo ordinario viene stabilita, in luogo delle previsioni di cui agli artt. 54 e 55 del CCNL, la corresponsione di maggiorazione retributiva pari a:

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

Le su esposte maggiorazioni non sono dovute ai/alle dipendenti che godono dell'indennità di turno di cui all'art. 56 del CCNL.

12. FLESSIBILITA'

EV

Amadori

AB

5

I regimi di flessibilità di orario, di cui all'art. 52 del CCNL cooperative sociali, potranno essere posti in essere previo accordo aziendale.

13. PERIODO DI COMPORTE E TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

a) Conservazione del posto di lavoro per malattia

La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo biennio mobile. In caso di gravi patologie oncologiche, cronico generative ingravescenti, comprovate da documentazione medica, sono escluse da detto calcolo oltre alle giornate per le terapie salvavita e di ricovero ospedaliero, anche i giorni successivi alla terapia, certificati dal medico.

Per i dipendenti affetti dalle gravi patologie anzidette, vi è diritto alla conservazione del posto, a fronte di malattia continuativa, per un ulteriore periodo di 12 mesi a titolo di aspettativa non retribuita (senza alcun onere a carico del datore di lavoro).

b) Trattamento economico di malattia

Il trattamento economico corrisposto sarà il seguente:

nell'ambito dei 12 mesi del periodo di comporta di cui sopra, integrazione a carico del datore di lavoro dell'indennità di malattia corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione; per gli eventuali giorni di malattia nell'anno solare, così come definito dalle circolari INPS (1 gennaio - 31 dicembre), per i quali venga sospeso il relativo indennizzo da parte dell'Istituto sulla base delle proprie regolamentazioni (di norma oltre i 180 giorni nell'anno solare come sopra specificato), il datore di lavoro continuerà a riconoscere a proprio esclusivo carico un importo pari al 33% della normale retribuzione.

nel corso di ciascun anno di calendario (1.1. - 31.12), a partire dal terzo evento, il valore della retribuzione del periodo di carenza (primi 3 giorni di malattia), sarà calcolato esclusivamente sulla retribuzione tabellare del CCNL. Non sono computabili, ai soli fini di tale ipotesi, gli eventi morbosi certificati con prognosi iniziale non inferiore a 7 giorni, oppure dovuti a ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi, malattie gravi di cui al D. Lgs. 124/1998 e dai relativi dd.mm., eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

14. TRASFERTE E RIMBORSI CHILOMETRICI (Uso del mezzo privato per finalità di servizio)

La lavoratrice/il lavoratore, che per esigenze di servizio faccia utilizzo autorizzato del proprio mezzo, ha diritto ad un rimborso pari ad euro 0,40 a Km. Il datore di lavoro garantirà inoltre una copertura assicurativa Kasko per eventuali danni al mezzo non coperti dall'assicurazione di terzi, o, in alternativa, il rimborso delle spese di riparazione degli eventuali danni insorti durante lo svolgimento del servizio, purché non riconducibili a colpa grave o dolo del dipendente e purché supportati da verbale dei competenti organi di sicurezza (nel caso di coinvolgimento di altri mezzi o persone) e in ogni caso immediatamente denunciati alla Impresa sociale, comunque nei limiti del valore riconosciuto dell'automezzo.

Le cooperative si impegnano ad approvare specifici regolamenti che disciplinino le norme di gestione dei rimborsi per eventuali danni agli automezzi privati, ove la cooperativa non abbia aderito ad un sistema di assicurazione Kasko. Detti regolamenti saranno trasmessi alle organizzazioni sindacali che ne facciano richiesta.

FV

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

AB

[Handwritten mark]

15. DIRITTO ALLO STUDIO

L'art. 69 del CCNL delle Cooperative sociali regola i quantitativi individuali ed aziendali nonché le modalità di fruizione dei permessi retribuiti per le lavoratrici e i lavoratori iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

Le Parti, pur mantenendo i limiti quantitativi individuali ed aziendali previsti dall'art 69 del CCNL, concordano di estendere, con effetto dall'anno 2007, la possibilità di fruizione di detti permessi -attualmente previsti per la sola frequenza dei corsi e/o partecipazione ad esami- alla preparazione di esami nonché alla preparazione per la frequenza dei regolari corsi di studio citati, limitatamente alla durata legale dei corsi.

Le lavoratrici e i lavoratori che usufruiranno di detti permessi saranno tenuti a esibire documentazione ufficiale dell'avvenuta frequenza -se obbligatoria- o degli esami sostenuti. Nel caso di mancanza di detta documentazione le lavoratrici e i lavoratori saranno tenuti:

- o in costanza di rapporto di lavoro al recupero delle ore di permesso usufruite;
- o in caso di risoluzione del rapporto le ore di permesso usufruite saranno trattate come ore ordinarie dalle competenze di fine rapporto.

Le lavoratrici e i lavoratori che non raggiungeranno la promozione o il minimo di 15 crediti nei corsi universitari, non potranno, ai sensi del presente articolo, presentare domanda per i permessi dell'anno successivo.

In caso di più richieste di utilizzazione dei permessi di cui all'art. 69 del CCNL, da formularsi alla cooperativa entro il 31 dicembre di ciascun anno (salvo diversa determinazione della cooperativa), si conviene in linea di principio la suddivisione del monte ore spettante per la citata norma fra il personale che ne abbia fatto richiesta, con priorità in ogni caso per chi abbia già iniziato il percorso di studi.

16. SOGGIORNI CON GLI UTENTI DEL SERVIZIO

Le parti concordano sull'importanza educativo/terapeutica dei soggiorni con gli utenti del servizio.

Allo scopo di evitare che un eccessivo aggravio dei costi di detti soggiorni generi l'impossibilità di effettuare questi importanti momenti di socializzazione tra educatori ed utenti, le parti intendono regolamentare, a partire dal 1° gennaio 2007, i soggiorni con gli utenti del servizio di durata uguale o inferiore ai sette giorni continuativi e non ripetitivi nell'arco dell'anno.

Alle lavoratrici e ai lavoratori coinvolti nell'attività di soggiorno con gli utenti, oltre alla normale retribuzione, spettano:

- 5 ore di recupero compensativo in altri periodi per ogni giorno feriale di soggiorno;
- una giornata intera di recupero a fronte dei giorni festivi e delle domeniche, per i quali compete anche la maggiorazione retributiva per lavoro festivo ordinario;
- il riconoscimento di una indennità di disponibilità notturna per ogni notte trascorsa nelle attività di soggiorno quantificata nella misura di € 15,50.

[Handwritten signatures and initials]

AB 7

Per i soggiorni di durata superiore ai sette giorni o ripetitivi le parti, con accordi specifici, potranno derogare alla presente regolamentazione, nella logica di favorire l'effettuazione dei soggiorni.

Sono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore in essere alla firma del presente accordo.

17. RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (art. 25 CCNL e art. 25 CCPL)

Le parti dichiarano che nelle 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.

18. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In riferimento all'art. 86 del CCNL le parti confermano l'adesione al Fondo Pensione regionale Laborfonds per i/le dipendenti e socie lavoratrici e soci lavoratori delle imprese sociali della Provincia di Trento.

Il datore di lavoro, su esplicita richiesta del/della dipendente, dovrà procedere da parte sua all'attivazione del fondo Laborfonds con contestuale e puntuale versamento di quanto dovuto.

19. SANITA' INTEGRATIVA

Sono iscritti alla MUTUA C.S.T. del Movimento Cooperativo le lavoratrici e i lavoratori dipendenti e soci delle Cooperative sociali trentine, assunti a tempo indeterminato sia con contratto a tempo pieno sia con contratto a tempo parziale.

Per l'iscrizione e l'adesione alla Mutua C.S.T. è dovuto un contributo a carico dell'impresa, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, 100,00 euro annuali per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° gennaio 2008;
- per il personale assunto a tempo parziale, 70,00 euro annuali ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° gennaio 2008.
- A decorrere dall'01.01.2025 la contribuzione a Mutua C.S.T. avrà l'entità prevista per tutto il personale dall'articolo 87 del CCNL 05.03.2024.

Le prestazioni erogate saranno oggetto di specifico confronto con le OO.SS. firmatarie.

20. BANCA DELLE ORE

La Banca delle Ore è un Istituto contrattuale che consente di gestire la variabilità dei servizi sia in ragione della fragilità degli utenti e in generale della variabilità connaturata ai servizi alla persona sia delle esigenze del settore degli inserimenti lavorativi ed è finalizzato a garantire continuità e stabilità retributiva alla lavoratrice e al lavoratore e, al contempo, ad attuare un sistema di flessibilità temporale della prestazione lavorativa.

EV

[Handwritten signatures and initials]

8

un perimetro massimo di oscillazione in meno dell'orario contrattuale settimanale individuale di lavoro, nella misura del 20% del medesimo.

- g) Su accordo tra lavoratore/lavoratrice e azienda, risultante da atto scritto, possono essere definite tempi più estesi di recupero e quantitativi maggiori di ore accumulate rispetto a quanto previsto rispetto alle precedenti lett. b e f, a fronte di esigenze familiari e/o personali;
- h) il saldo relativo a dette ore è indicato in calce al libro unico del lavoro ed in ogni cedolino paga mensile sono indicate, separatamente, le ore accantonate, godute e residue;
- i) sono fatti salvi gli accordi aziendali già in essere, compatibili con i contenuti del presente accordo.

21. PREMIO DI RISULTATO/PTR (PREMIO TERRITORIALE DI RISULTATO)

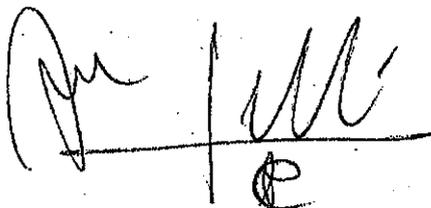
Definizione di un importo da erogarsi a titolo di premio di risultato. Per l'individuazione di tale riconoscimento sono stabiliti i seguenti indicatori e criteri: incremento dell'utile netto ante imposte come risulta dal conto economico, purché lo stesso sia superiore alla misura del 3% del valore del fatturato; la corresponsione del premio non faccia scivolare il risultato dell'esercizio al di sotto della misura dell'1% del fatturato; il PTR venga calcolato rispetto ai giorni di assenza/presenza del/la lavoratore/ice e in proporzione per le prestazioni part time. A tal fine non verranno considerate le assenze dovute a congedo obbligatorio (artt. 16 e 17 D. Lgs. 151/2001) e congedo parentale.

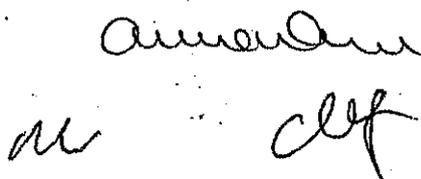
Il valore del premio viene fissato nella misura massima di € 300,00 lordi rapportati al tempo pieno.

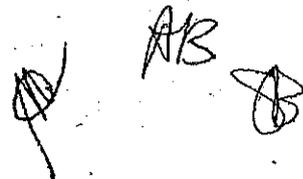
Si prevede la possibilità di conversione del premio, sulla base di specifico regolamento aziendale e mediante opzione individuale del dipendente, in beni o servizi di welfare aziendale.

22. PERMESSI IN CASO DI DECESSO O DI DOCUMENTATA GRAVE INFERMITÀ

Al fine di superare la dicotomia interpretativa data dalla diversa disciplina dei permessi riconosciuti in caso di decesso o di documentata grave infermità, previsti nella misura di 3 giorni all'anno ai sensi dell'art. 4 legge 53/2000 e di 2 giorni lavorativi per evento luttuoso previsti dall'art 66 del CCNL, le parti stabiliscono che il lavoratore abbia diritto di fruire fino a 3 giorni per il primo evento luttuoso o di documentata grave infermità e fino a 2 giorni per eventuali successivi eventi. Tali permessi possono essere utilizzati, oltre che nei casi previsti dalla citata legge, anche qualora sia stato interessato dal decesso o dalla documentata grave infermità uno dei suoceri o dei genitori del convivente more uxorio. Tra le parti si condivide che il/la lavoratore/lavoratrice possa avanzare, sempre in relazione all'evento luttuoso, richiesta di recupero di banca ore o ferie, anche anticipate alla maturazione, in aggiunta ai permessi di cui al presente articolo, nel limite di ulteriori 6 giorni lavorativi complessivi fruiti in correlazione con l'evento, da programarsi in sede di richiesta da parte dell'interessato. *lf*

EV


amendano


AB


Le parti riconoscono che tale norma risulta complessivamente migliorativa rispetto alle previsioni di legge e del CCNL, che pertanto si ritengono qui assorbite.

23. TEMPI DI VESTIZIONE

Come dall'art.85 CCNL rubricato "abiti da lavoro" il tempo vestizione\svestizione è riconosciuto come orario di lavoro complessivo pari a 15 minuti.

Per le modalità di gestione dei tempi di vestizione, si rinvia ad accordi a livello aziendale.

24. TEMPI DI PREAVVISO PER I LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Per i lavoratori e le lavoratrici con contratto a tempo determinato si condivide di rendere obbligatorio il rispetto, in caso di interruzione anticipata del rapporto di lavoro a termine per volontà del/la lavoratore/lavoratrice, il rispetto di un periodo di preavviso quantificato in numero 5 giorni di lavoro per ogni mese di contratto fino ad un ammontare massimo del 30% di quanto previsto dall'articolo 33 del CCNL cooperative sociali per i lavoratori e le lavoratrici a tempo indeterminato. Le frazioni di mese si computano secondo i criteri dei ratei di tredicesima.

25. SAD E SERVIZI EDUCATIVI A DOMICILIO - ELASTICITÀ FASCE ORARIE E FLESSIBILITÀ - REGOLE PER IL RAFFORZAMENTO DELLA TRASPARENZA DEL RAPPORTO LAVORATIVO.

In aggiunta alle disposizioni previste dall'art. 26 del CCNL, alla lett. C) (per dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale) in tema di prestazioni di lavoro supplementare, nonché, alla lett. D), in tema di variazione temporale della collocazione della prestazione lavorativa e, alla lett. E), in tema di variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausole elastiche), disposizioni che prevedono, rispettivamente, la possibilità di richiedere al singolo lavoratore la disponibilità allo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare oppure una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa oppure ancora variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa (tutte formalizzate da patto scritto), viene concordata l'ulteriore seguente strumentazione collettiva:

a) **Collocazione dell'orario di lavoro per i lavoratori e le lavoratrici impiegati nei servizi domiciliari all'interno di fasce orarie definite.**

Nel caso di servizi domiciliari, si prevede la possibilità di collocare la prestazione lavorativa giornaliera all'interno di fasce orarie più ampie esplicitate nei contratti individuali di lavoro. La fascia oraria di collocazione della prestazione lavorativa potrà essere ampliata fino al limite di 3 ore giornaliera per contratti di lavoro fino a 24 ore settimanali; per contratti di lavoro con almeno 25 ore a settimana, tale fascia viene ridotta a 2 ore giornaliere.

AV

[Handwritten signatures and initials: a large signature on the left, followed by several smaller ones, including 'AB' and '11' with a signature below it.]

b) Indennità di elasticità.

Viene riconosciuta una indennità di elasticità a favore dei lavoratori e delle lavoratrici interessati al punto a) di valore pari a € 30,00 lordi mensili, non riproporzionata per le prestazioni part time e quindi indipendente dall'orario di lavoro svolto, riconosciuta per 12 mensilità ordinarie. Ai fini dell'erogazione della predetta indennità, saranno considerate come mese intero le frazioni di mese effettivamente lavorate superiori a 15 giorni.

c) Fissazione del periodo minimo di preavviso per la modifica dell'orario di lavoro non programmabile in conseguenza di un cambio di servizio.

Il preavviso rispetto all'inizio della prestazione lavorativa costituisce il limite oltre il quale nessuna conseguenza può ricadere sul tempo-lavoro del lavoratore.

Le variazioni di orario di lavoro dovranno pervenire al personale entro le fine di un turno di lavoro a valere per il turno del 2° giorno successivo. Viene pertanto salvaguardata sempre l'impostazione degli orari di lavoro comunicati relativi al 1° giorno successivo alla comunicazione di variazione. Le prestazioni di lavoro annullate con un preavviso inferiore al termine suddetto, verranno normalmente riconosciute al personale, o mediante sostituzione con altro servizio in orario coincidente o, se ciò non fosse possibile, retribuendo comunque la prestazione lavorativa venuta a mancare.

d) Comunicazione orari di lavoro.

I turni di lavoro dovranno essere comunicati almeno su base settimanale entro la giornata del giovedì della settimana precedente.

e) Tempi di spostamento tra un utente e l'altro

Il servizio di assistenza domiciliare è caratterizzato dalla gestione di servizi di cura da svolgersi all'interno del domicilio dell'utente; è l'operatore quindi che si sposta da un utente all'altro per la realizzazione del servizio pianificato. Il tempo di spostamento è quindi considerato a tutti gli effetti un tempo di lavoro e viene calcolato in automatico, in una dimensione forfettaria, e aggiunto al tempo di lavoro giornaliero del singolo operatore.

I parametri che caratterizzano lo spostamento tra un utente e l'altro sono i seguenti:

e.1. non è considerato tempo di lavoro quello necessario al/la singolo/a operatore/operatrice per recarsi dal primo utente di ogni turno di lavoro. Parimenti, non è considerato tempo di lavoro quello impiegato dal/la singolo/a operatore/operatrice al termine dell'ultimo servizio della giornata per fare rientro nella propria abitazione;

e.2. fermo quanto stabilito al punto che precede, è considerato all'interno dell'orario di lavoro il tempo necessario per lo spostamento del/la singolo/a operatore/operatrice da un utente all'altro;

e.3. il tempo necessario per gli spostamenti successivi al primo servizio della giornata vengono determinati forfettariamente come segue:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

ogni spostamento (fatto salvo quanto precisato al punto e.1) per la realizzazione di un servizio tra un utente e l'altro porterà con sé il riconoscimento forfettario di 5 minuti. In aggiunta a questo tempo minimo riconosciuto, saranno computati i tempi relativi alla singola fattispecie di chilometraggio effettuato, come di seguito disposto:

1. nel caso di spostamenti superiori a 2 fino e a 5 Km, al lavoratore sono riconosciuti ulteriori 5 minuti di lavoro;
2. nel caso di spostamenti superiori a 5 e fino a 10 Km, al lavoratore sono riconosciuti ulteriori 8 minuti di lavoro;
3. nel caso di spostamenti superiori a 10 e fino a 15 Km, al lavoratore sono riconosciuti ulteriori 12 minuti di lavoro.
4. nel caso di spostamenti superiori a 15 km, il riconoscimento del tempo lavoro sarà pari a ulteriori 16 minuti.

Eventuali casi di spostamenti significativamente superiori saranno rinviati a specifico confronto in sede aziendale con le OO.SS. firmatarie.

Il presente articolo sarà ridefinito nel momento in cui lo strumento assistenza domiciliare sarà rivisto dal gruppo di lavoro di esperti costituito dalla Provincia Autonoma di Trento, al fine di un suo aggiornamento alle nuove regole che saranno introdotte.

f) Inquadramento figura professionale operatore dell'assistenza domiciliare (O.A.D.)

Si evidenzia che la figura dell'OAD, soggetta ad un percorso di formazione per certificazione di competenze, è diversa da quella di OSS, sia in termini di percorso scolastico che di qualifica, pur operando nello stesso contesto lavorativo. Si ritiene di inquadrare il nuovo profilo professionale provinciale dell'operatore dell'assistenza domiciliare, al livello contrattuale B1, con un riconoscimento economico di una indennità di 30,00 euro lordi mensili sul tempo pieno. Dopo 24 mesi di esperienza lavorativa nel ruolo viene riconosciuto il passaggio al livello C1, con conseguente assorbimento dell'indennità di 30,00 €.

Le parti si impegnano ad attivarsi presso i competenti servizi provinciali per la previsione di percorsi formativi ridotti definiti dalla Giunta provinciale per il riconoscimento di esperienza, titoli e formazione acquisita per il raggiungimento del profilo professionale dell'OSS. Le Parti si impegnano inoltre a sostenere con la P.A.T. la necessità di potenziare gli strumenti per il riconoscimento del profilo professionale O.A.D., in modo da ridurre significativamente i tempi del percorso amministrativo di certificazione delle competenze.

26. BANCA ORE SOLIDALE - REGOLAMENTAZIONE

- a) La BOS è uno strumento valido per tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti degli Enti del terzo settore che applicano il CCNL cooperative sociali, sia a tempo indeterminato che determinato.
- b) I lavoratori e le lavoratrici, su base volontaria ed a titolo gratuito, potranno effettuare

la cessione di quote di:

- ferie eccedenti il limite imposto dall'articolo 10 del decreto legislativo 66/2003 (4 settimane);
 - permessi ROL;
 - ore di lavoro accantonate in banca ore.
- c) Le quote di ferie eccedenti, di permessi ROL e di ore di banca ore cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.
- d) Gli Enti del terzo settore si impegnano ad integrare le quote cedute dai lavoratori e dalle lavoratrici con una percentuale minima del 10% del totale delle quote annue cedute dai lavoratori e dalle lavoratrici.
- e) I lavoratori e le lavoratrici che intendono aderire alla BOS formalizzano la propria decisione, indicando il numero di ore di ferie e/o permesso/banca delle ore che sono disposti a cedere.

La quantità donata sarà parametrata alla retribuzione lorda individuale percepita dal cedente nel mese della donazione (ad esempio; retribuzione lorda individuale oraria pari a 10 euro, donazione di 5 ore di ROL da parte di un/a lavoratore/lavoratrice. La banca delle ore solidale sarà alimentata per un ammontare pari a 50 euro).

Le ore donate saranno detratte dal computo complessivo di banca ore/ex festività/ferie spettanti e non godute dal/la lavoratore/lavoratrice donante per l'anno corrente.

Per effetto della donazione le ore donate non saranno più considerate nel monte ore spettante al lavoratore donante, né gli saranno computate ad alcun fine amministrativo e/o contabile.

Nel momento della fruizione della banca ore solidale, le ore fruite entreranno nella titolarità e nella sfera economica del cessionario e saranno valorizzate nel prospetto paga con la retribuzione oraria individuale percepita nel mese da quest'ultimo. Viene fissato in ogni caso un massimale indennitario dei permessi fruiti, corrispondente alla retribuzione oraria del livello D2.

A tali ore verranno applicate le regole ordinarie di trattamento ai fini retributivi, contributivi e fiscali.

La richiesta di fruizione della banca ore solidale da parte del/la beneficiario/beneficiaria potrà avere ad oggetto fino ad un massimo di 165 ore (1 mese), assumendo come ipotesi quella di un/a beneficiario/a avente contratto a tempo pieno; qualora il beneficiario/a abbia un contratto part time le 165 ore saranno proporzionate di conseguenza. Il periodo anzidetto potrà essere reiterato fino a un massimo di 3 mesi, con valutazione di mese in mese delle ulteriori richieste.

- f) Ciascun ente dovrà costituire una Commissione Paritetica di controllo per il corretto utilizzo dell'istituto della BOS, composta da un/a rappresentante dell'azienda (in linea di massima la direzione del personale) e un/a lavoratore/lavoratrice individuato dalla/e Rappresentanza/e sindacale/i eventualmente presente/i. Ove non siano presenti rappresentanze sindacali aziendali, dell'utilizzo della BOS saranno informate le OO.SS. provinciali firmatarie, anche ai fini della designazione del rappresentante dei lavoratori:
- g) La richiesta di fruizione della BOS viene inoltrata all'ufficio del personale dell'Ente, che informerà la Commissione paritetica di controllo. Il/la lavoratore/lavoratrice beneficiario/a dovrà fruire entro 60 giorni di calendario delle ore di permesso acquisite. Nel caso cessino le condizioni che hanno motivato l'acquisizione del diritto, i permessi resteranno accantonati nella BOS. È esclusa la monetizzazione delle ferie cedute e non fruite.

- h) Le quote di ore accantonate in BOS, se non fruite nell'anno, saranno accantonate e utilizzate per gli stessi fini negli anni a seguire secondo la logica incrementale del fondo.
- i) I lavoratori e le lavoratrici che intendono fruire delle ore di BOS devono essere nelle seguenti condizioni certificate:
- essere persone affette da gravi patologie oncologiche, cronico degenerative ingravescenti o altro, comprovate da documentazione medica, che necessitano di cure costanti;
 - essere genitori e/o affidatari di minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti;
 - essere marito, moglie, compagno, compagna, conviventi purché all'interno dello stato famiglia, di persone affette da gravi patologie oncologiche, cronico degenerative ingravescenti o altro, comprovate da documentazione medica, che necessitano di cure costanti.

Le condizioni di cui sopra saranno certificate dal medico curante del/la lavoratore/lavoratrice o del/la familiare convivente, indicando che la persona interessata rientra in una delle fattispecie sanitarie previste.

- j) L'utilizzo della BOS avviene solo successivamente all'utilizzo da parte del/la fruitore/fruitrice di tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili, ad esclusione della aspettativa non retribuita.
- k) Gli Enti del terzo settore si impegnano a rendicontare l'utilizzo di questo strumento nell'ambito del proprio bilancio sociale.

27. DECORRENZE E NORME FINALI

Il presente Accordo ha decorrenza, fatti salvi gli articoli espressamente indicati di seguito, dal 01 settembre 2024 e avrà validità sino al 31 dicembre 2027:

- **Art. 1 "Banca delle ore"**: avrà decorrenza dal 01 gennaio 2025 e sino al 31 dicembre 2027;
- **Art. 3 "Incremento dell'ERT (elemento retributivo territoriale fisso per 13 mensilità)"**: avrà decorrenza dal 01 gennaio 2025 e sino al 31 dicembre 2027;
- **Art. 9 "Sad e servizi educativi a domicilio – Elasticità fasce orarie e flessibilità – Regole per il rafforzamento della trasparenza del rapporto lavorativo"**: avrà decorrenza dal 01 gennaio 2025 e sino al 31 dicembre 2027.

Lo stesso accordo, escluso quanto previsto all'articolo 3 – Incremento dell'E.R.T. - ha valore sperimentale e sarà soggetto ad una valutazione delle Parti entro un anno dalla decorrenza o a richiesta scritta di una delle parti firmatarie.

Per quanto non innovato dal presente Accordo, continuano ad applicarsi le norme previste dai vigenti Contratti integrativi provinciali per il settore della Cooperazione Sociale.

Le parti si impegnano a dare luogo alla stesura di un testo unico contrattuale entro il 31 dicembre 2024.

Le parti altresì si impegnano, entro lo stesso termine del 31 dicembre 2024, a costituire l'Osservatorio paritetico provinciale sugli appalti e sugli accreditamenti territoriali di cui all'art. 9 bis del CCNL 26 gennaio 2024.

AV

Amministratore

15

Le parti si impegnano ad attivare le procedure per il confronto sul rinnovo del presente contratto in vista della sua scadenza, secondo i principi di buona fede, e quelli contenuti sul punto nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo.

FISASCAT - CISL *Fascia*

CISL FUNZIONE PUBBLICA

CGIL FUNZIONE PUBBLICA *Ferri*

UIL FPL ENTI LOCALI *Conobbi*

UILTUCS TAAS *Anna Bonzecher*

analisi

[Large stylized signature]

[Signature]

[Signature]

Sto Belloroli

Alberto

Roberto

AB

ALLEGATO 1

(DISPOSIZIONI TRANSITORIE DI CUI AL VERBALE D'ACCORDO INTEGRATIVO PROVINCIALE DEL 13.12.2002)

NORME DI ARMONIZZAZIONE NEL PASSAGGIO DAL CCPL AL CCNL DI DATA 01.01.2003

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.*

ALLEGATO ALL'ACCORDO DEL 13 DICEMBRE 2002
Tabella di riclassificazione per la fase di transizione al CCNL

DESCRIZIONE	Retribuzione	Elemento retributivo territoriale	Retribuzione Personale neoassunto
PIUVELO	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)			
PIUVELO	910,05	154,44	1.064,49
Addetta/o alla cucina.			
Bagnina/o			
Centralinista			

AV

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 AB

[Handwritten mark]

Operaia/o generica/o (Addetti operai comuni)			
III	132,45	116,27	1138,72
(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	102,22	167,91	1204,25
(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			

AV

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

AB

[Handwritten signature]

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. TITOLO	1.036/16	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			

AV

AD

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

19
[Handwritten signature]

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			
142576	0342	138013	

22

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

20
[Handwritten mark]

8

(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			
VIP/UMEN/6	1.219/72	246.89	4.466/55
Capo ufficio (Responsabile amministrativo (addeito allo svolgimento di pratiche complesse))			
Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici (Personale con funzioni di			

AV

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

AB

[Handwritten mark]

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	1.453,03	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	1.630,56	330,95	1.961,51
Direttrice/ore aziendale (Direttore)			
Direttrice/ore aziendale (Segretario generale della cooperativa)			
Responsabile di area aziendale strategica			

27

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

AB

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

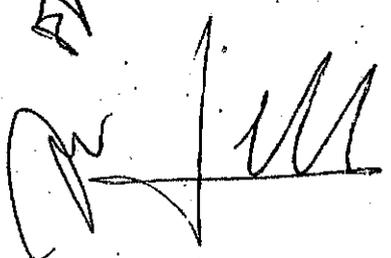
2. NORME DI ARMONIZZAZIONE IN TEMA DI INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

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:

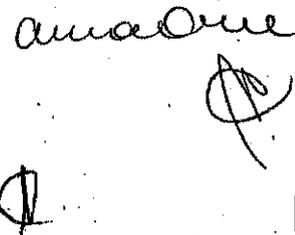
Livello CCPL	Retribuzion e CCPL	Livello CCNL	Retribuzione CCNL	Elemento retributivo territoriale	Totale Retribuzion e Personale in forza
	-----	10 - F2	1.660,56	330,95	1.991,51
	-----	9 - F1	1.454,03	330,95	1.784,98
7	1.647,45	8 - E2	1.316,50	330,95	1.647,45
6	1.466,55	7 - D3, E1	1.219,72	246,83	1.466,55
5	1.330,18	6 - D2	1.145,76	184,42	1.330,18
4	1.264,23	5 - C3, D1	1.086,16	178,07	1.264,23
3	1.204,25	4 - C1, C2	1.024,34	179,91	1.204,25
2	1.138,72	3 - B1	952,45	186,27	1.138,72
1	1.064,49	2 - A2	910,05	154,44	1.064,49
	-----	1 - A1	901,73	154,44	1.056,17

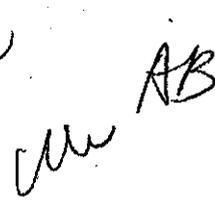
Vengono fatti salvi i salari di ingresso (determinati in percentuale sull'ex 1° livello) in essere per i lavoratori svantaggiati inseriti con progetto individualizzato nelle cooperative sociali di tipo b). Relativamente al personale in forza al momento del passaggio che si trovasse assegnato ad un certo 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.

AV




Amadore


 AB



ALLEGATO 2

(DISPOSIZIONI DI CUI ALL'ACCORDO QUADRO PROVINCIALE DEL 22.02.2002)

VERBALE D'ACCORDO

ACCORDO QUADRO PER IL RIASETTO CONTRATTUALE COLLETTIVO DI SETTORE ED IL PASSAGGIO AL CCNL

Il giorno 22.02.2002, 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 dal Signor 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,

considerata la scadenza il 31/12/1998 del C.C.P.L. per le Cooperative sociali operanti in Provincia di Trento stipulato il 10/12/1996;

visto il testo del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (denominato in breve CCNL Cooperative sociali), dell'8 giugno 2000;

visto altresì l'accordo ponte economico del 13 ottobre 2000, con il quale si procedeva all'adeguamento economico dei minimi retributivi a valere per gli anni 1999 e 2000;

AV
[Handwritten signatures and initials]

tra le parti si conviene e si stipula quanto segue.

1. Le parti convengono che venga ristrutturato l'assetto della contrattazione collettiva del settore.

Viene concordemente stabilito il passaggio dal Contratto Collettivo Provinciale, di primo livello, a quello nazionale -"CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo"-, passaggio che avverrà attraverso la stipula di un Contratto integrativo territoriale; in particolare provinciale. Questo, in prima stesura, conterrà anche la disciplina di ingresso e armonizzazione al nuovo assetto contrattuale collettivo, mediante le previsioni di cui al presente accordo ed i contenuti seguenti, da definire ulteriormente e perfezionare mediante la sottoscrizione del testo del Contratto integrativo provinciale di lavoro al termine dei lavori di una Commissione mista tra le parti, la quale s'impegna a completare il lavoro entro il 31 maggio 2002:

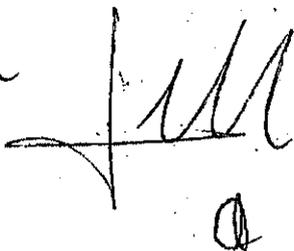
- Riclassificazione dei lavoratori delle varie qualifiche omologhe del CCPL secondo i livelli d'inquadramento del CCNL;

- A classificazione completata, conservazione -quale elemento retributivo territoriale, di natura integrativa ed a carattere fisso e continuativo, delle differenze retributive mensili lorde tra la paga conglobata del livello di provenienza del CCPL e la paga conglobata del livello di destinazione del CCNL;

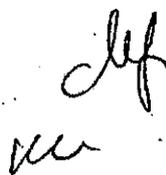
- Armonizzazione dei seguenti aspetti normativi del CCPL e, rispettivamente, del CCNL, in modo che, da un lato, siano preservati determinati effetti economici di maggior favore su istituti normativi già presenti nel CCPL, e, dall'altro lato, siano eventualmente chiarite e/o interpretate le modalità di applicazione di singoli istituti del CCNL. Tale opera di armonizzazione interesserà segnatamente i seguenti istituti, nonché altri eventuali che potranno emergere nel corso dell'esame:

- a. assemblea sindacale convocabile dalle Organizzazioni sindacali provinciali (art. 20 CCNL);
- b. trattamento di malattia dell'apprendista (art. 28 CCNL);
- c. disponibilità e reperibilità (art. 57. CCNL);
- d. lavoro supplementare e clausole elastiche nel part time (art. 26 CCNL);
- e. maggiorazioni per lavoro straordinario e turni (artt. 53, 54, 55 CCNL);
- f. lavoro festivo (art. 58. CCNL);
- g. interruzione del periodo di ferie per malattia o ricovero (art. 59 CCNL);
- h. periodo di comporto per lavoratori con anzianità superiore a 10 anni (art. 70 CCNL);

AV



def



AB

Amabile



- i. chiarimento su trattamento economico del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità (art. 62 CCNL);
- j. trattamenti di trasferta e per attività di soggiorno (artt. 81 e 82 CCNL);
- k. chiarimenti su lavoro temporaneo (art 31 CCNL), preavviso per licenziamento e dimissioni (art. 33 CCNL) e su mobilità e trasferimenti (art. 36 CCNL).

- Nel corso del lavoro di armonizzazione in sede tecnica sarà esaminata con attenzione anche la disciplina normativa del rapporto di lavoro con i soggetti svantaggiati, onde valutare l'opportunità di conservare efficacia ad aspetti economici e normativi già definiti dal CCPL per tali soggetti.

Ogni trattamento di maggior favore riconosciuto nel contesto della predetta armonizzazione (quale contratto integrativo provinciale), escluso ciò che attiene alla parte retributiva, sarà assorbibile fino a concorrenza dagli eventuali miglioramenti che, per gli omologhi istituti normativi, saranno disposti in futuro dai rinnovi del CCNL.

2. A decorrere dalla data di stipula del suddetto Contratto integrativo provinciale, fatto salvo quanto diversamente stabilito di seguito per singoli istituti, entrerà in vigore il "CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo", quale primo livello di contrattazione.

Le parti concordano che, per quanto concerne in particolare gli aspetti economici, vi sia allineamento alla decorrenza e durata del CCNL, così come definita ai sensi dell'art. 7 del medesimo (scadenza fissata al 31.12.2001). Ciò comporta, che gli effetti del CCPL di primo livello si esauriscono con gli adeguamenti riferiti al 2001 (vedi punto 3 seguente), mentre le coperture dell'anno 2002 saranno assicurate dal futuro rinnovo del CCNL 8 giugno 2000.

3. Per quanto concerne il trattamento economico derivante ancora dalla vigenza del "CCPL per le cooperative sociali operanti nella provincia di Trento", le parti convengono che gli effetti negoziali di natura retributiva di detto contratto collettivo si esauriscano con la copertura degli adeguamenti relativi all'anno 2001. In particolare, si conviene di riconoscere al personale:

- a. a titolo di copertura della vacanza contrattuale economica nel 2001, un importo una tantum pari a Lire 600.000/Euro 309,87 per le qualifiche di cui al 4° livello del CCPL, parametrato per i restanti livelli secondo la tabella allegata, da erogarsi in unica soluzione con le competenze del mese di giugno 2002. Tale importo una tantum è da proporzionarsi per dodicesimi ai periodi effettivamente prestati nel 2001, comprendendo i periodi per i quali comunque compete retribuzione a carico dell'azienda ed inoltre i periodi di astensione obbligatoria per maternità. Esso va inoltre rapportato all'entità della prestazione a tempo parziale nel medesimo anno.
- b. le paghe conglobate mensili, ai valori in essere per ciascun livello del CCPL al 31.12.2000, saranno incrementate del 3 % globale -a valersi quale consolidamento in busta paga degli adeguamenti salariali pro 2001-, con la seguente tempistica:

AV

- 50% dell'aumento a decorrere dal mese di marzo 2002;
- restante 50% dell'aumento con decorrenza dal mese di ottobre 2002.

I relativi valori, di aumento e di nuovo importo delle paghe conglobate alle varie decorrenze, sono riportati in allegato al presente accordo, di cui formano parte integrante.

A decorrere dall'1.1.2002 gli adeguamenti economici del trattamento del personale saranno di competenza del futuro rinnovo del CCNL, come precisato al precedente punto 2.

4. Nel quadro del contratto integrativo provinciale, le parti hanno convenuto di riconoscere al personale –a decorrere dalla data di stipulazione del presente accordo- il seguente pacchetto annuo di permessi retribuiti per riduzione d'orario, 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, decadranno 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.

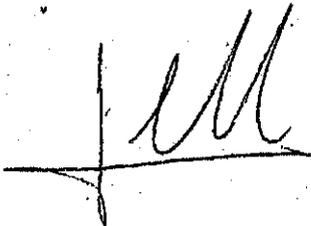
E' demandata ad eventuali accordi aziendali la possibilità di utilizzare tale pacchetto di permessi ai fini di una effettiva riduzione dell'orario settimanale di lavoro.

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.

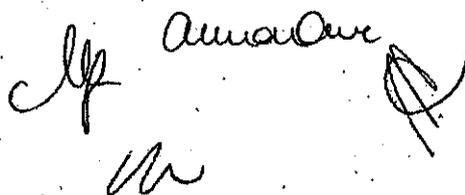
5. Previdenza complementare. Per quanto concerne l'armonizzazione tra CCPL e CCNL (art. 85) in ordine a questo istituto, le parti confermano l'adesione al Fondo Pensione regionale "Laborfonds" per i lavoratori dipendenti dalle cooperative sociali della Provincia di Trento. I nuovi limiti di contribuzione di cui all'art. 85 del CCNL decorreranno dall'1.1.2003. Le parti, in relazione alle ipotesi di modifica legislativa sulla destinazione del TFR ai Fondi Pensione, concordano di fare il punto della situazione entro il 31.12.2002, al fine di prendere in considerazione l'eventuale innalzamento della quota di TFR che il CCNL individua come da destinarsi a previdenza complementare.

AV







 Amadori

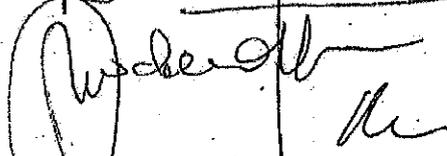
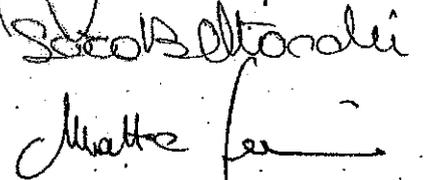
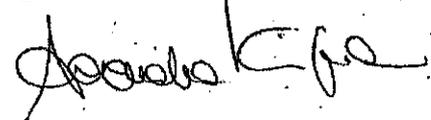


6. I futuri rinnovi del Contratto integrativo provinciale, i cui contenuti saranno oggetto di specifica ricapitolazione al termine del lavoro di riclassificazione e armonizzazione di cui al precedente punto 1, seguiranno la dinamica e i termini definiti dal CCNL in materia. Le parti convengono, peraltro, i seguenti specifici accordi relativamente al futuro rinnovo del Contratto Integrativo provinciale:

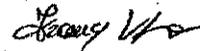
- a. le trattative per il prossimo rinnovo non avranno inizio prima dell'1.1.2004;
- b. relativamente alla trattativa sulle quote di salario integrativo territoriale (provinciale), le parti si danno reciprocamente atto che essa potrà riguardare - senza le limitazioni ed in aggiunta ai criteri previsti 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'linea 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 TRENTEINA DELLE COOPERATIVE

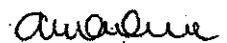


Sandro Sottorali

Matteo

Paola

FISASCAT - CISL



FUNZIONE PUBBLICA - CGIL





UILTuCS - UIL



UIL FPL ENTI LOCALI

