

**Contratto Collettivo  
Integrativo Provinciale  
COOPERATIVE SOCIALI  
per la Provincia Autonoma di Bolzano**

**Protocollo d'intesa**

**del 19 settembre 2023**

tra

la parte datoriale composta delle seguenti organizzazioni

- **Raiffeisenverband Südtirol Gen.**, rappresentata dal presidente Herbert Von Leon e dal vicedirettore Christian Tanner;
- **Coopbund Alto Adige Südtirol**, rappresentata dalla presidente Monica Devilli;
- **A.G.C.I. Alto Adige Südtirol**, rappresentata dal vicedirettore Nicola Grosso

e

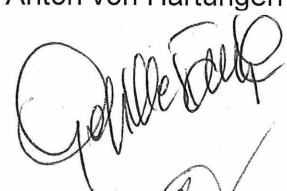
le seguenti organizzazioni sindacali

- **CGIL – AGB**, rappresentata dalla sig.ra Tanja Gafriller e sig. Salvatore Giuliana;
- **SGBCISL – ÖDV-FP**, rappresentata dal sig. Rajmond Sufali e Anton von Hartungen e **Fisascat** rappresentata dal sig. Claudio Alessandrini
- **ASGB**, rappresentata dal sig. Tony Tschenett;
- **UIL – SGK**, rappresentata dalla sig.ra Sabina Bonetalli

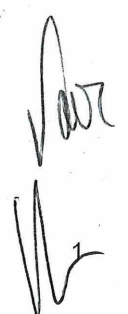
viene sottoscritto il presente protocollo d'intesa.

Rajmond Sufali  
SB / fs.



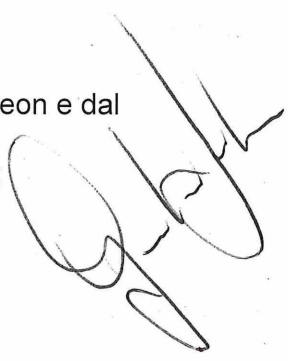












Le parti datoriali e le OO.SS. confermano che la contrattazione di 2° livello sia uno strumento importante per migliorare in modo continuo la qualità dei servizi offerti dalle cooperative del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario ed educativo e culturale di interesse sociale.

Le parti ritengono che la qualità dei servizi costituisca un obiettivo primario, che può essere raggiunto soltanto con uno sforzo condiviso per ottenere una crescente soddisfazione dell'utenza da un lato, ed una crescita economica e professionale dei dipendenti dall'altro.

### **Relazioni sindacali**

Le parti si impegnano a sviluppare un sistema di relazioni sindacali tale da favorire lo sviluppo di rapporti sempre più partecipativi e programmati, conferendo ad essi certezza e stabilità.

Tale sistema dovrà essere in grado di mettere in corrispondenza bisogni e diritti dell'utenza, efficacia nell'organizzazione dei servizi, nuove opportunità occupazionali, crescita economica e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Dovrà altresì concorrere a qualificare il sistema dei rapporti fra pubblico e privato in tema di gestione dei servizi.

Il sistema di relazioni sindacali si ispirerà, conseguentemente, ai seguenti criteri:

- reciproco riconoscimento delle parti e del relativo ruolo contrattuale a livello territoriale e di istituzione;
- instaurazione di un sistema di rapporti che organizzati con regolarità e sistematicità un confronto fra le parti finalizzato alla realizzazione di intese, su temi di interesse comune;
- definizione di un sistema di informazioni e consultazione preventiva che preveda adeguati strumenti di partecipazione dei lavoratori;
- consolidamento degli aspetti contrattuali previsti assicurando certezza circa lo svolgimento della contrattazione integrativa negli ambiti, nei tempi ed ai livelli concordati.

A tale scopo le parti si impegnano a sviluppare il più ampio confronto in materia di sviluppo dell'occupazione, di politica di formazione del personale, di miglioramento delle condizioni di lavoro, di crescita della qualità dei servizi erogati.

### *Annotazione delle parti:*

I termini "lavoratore, dipendente ecc." sono da intendersi come formulazione neutra rispetto al genere, riferendosi indistintamente a uomini e donne, adottata ai fini di una semplificazione e migliore comprensione.

Raymond Dufort

J.F.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## Parte normativa

### Art. 1 – Orario di lavoro (Art. 51 CCNL)

L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabiliti dalla direzione aziendale e si distribuisce normalmente su 5 giorni lavorativi nella settimana. L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa comunque dovrà concedere ai lavoratori una giornata di riposo cadente normalmente di domenica.

Nel caso di distribuzione dell'orario su 6 giorni per settimana per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando quanto sopra, il giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.

Con l'eccezione di quanto definito in questo articolo l'orario di lavoro viene regolamentato dall'art. 51 del CCNL.

Le parti precisano, qualora in caso di cambio turno siano previsti tempi di consegna, il tempo necessario per le consegne sarà considerato orario di lavoro.

### Art. 2 – Lavoro a tempo parziale (Art. 26 CCNL)

Semestralmente la Direzione aziendale fornirà su richiesta della R.S.U. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle R.S.A. o in mancanza anche di queste, su richiesta delle OO.SS. territoriali, una informativa sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e delle relative motivazioni.

### Art. 3 - Tempo tuta – vestizione

In conformità alla consolidata giurisprudenza le parti considerano il tempo per indossare abbigliamento di servizio all'interno di locali aziendali come orario di lavoro nel caso venga espressamente richiesto dal datore di lavoro con la caratteristica di eterodirezione.

### Art. 4 - Cambi di gestione (Art. 37 CCNL)

Ad integrazione di quanto disposto dal punto B) dell'articolo 37 del CCNL di riferimento (cambi di gestione) si conviene di inserire uno specifico richiamo agli elementi retributivi contrattati a livello territoriale:

B) L'azienda subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto o convenzione o accreditamento, assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o convenzione stessi, salvo quanto previsto al successivo punto d), garantendo il mantenimento della retribuzione da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale) **comprensivo degli elementi retributivi integrativi in vigore per la Provincia Autonoma di Bolzano**, ivi compresi gli scatti di anzianità maturati.

Le stazioni appaltanti al fine della determinazione del costo del lavoro in Provincia di Bolzano hanno l'obbligo per legge di considerare i valori economici definiti dalla contrattazione collettiva territoriale.

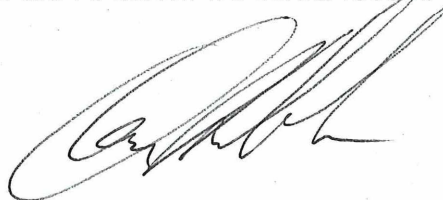
Pertanto, le parti forniscono alle stazioni appaltanti tramite gli enti di competenza le tabelle ministeriali riviste e corrette in funzione degli elementi retributivi definiti a livello territoriale.

### Art. 5 - Anticipo indennità INAIL

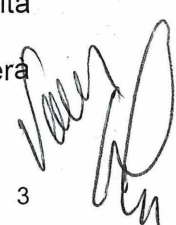
Con decorrenza 01.01.2024 in caso di infortunio sul lavoro, alle normali scadenze dei periodi di paga, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore, a titolo di anticipazione, l'indennità spettante e ne chiederà il rimborso all'istituto assicuratore.

Per il recupero della somma erogata, all'atto della denuncia di infortunio, l'azienda dichiarerà di avvalersi delle disposizioni dell'art. 70 del D.P.R. 30/06/1965 n. 1124.

Rajmond Kufel  
S.S.  
J.Fr.











Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione delle quote INAIL e le quote di retribuzione di competenza del datore di lavoro (riferite all'evento infortunistico) saranno detratte dalle spettanze. Nel caso in cui si verificasse il passaggio dell'evento alla competenza dell'INPS, il trattamento economico nel frattempo erogato sarà sostituito da quello della malattia.

Qualora nel corso di tale periodo intervenga la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare saranno trattenuti, fino a capienza degli importi previdenziali e fiscali ordinari di riferimento e/o dalle competenze di fine rapporto.

Le parti si danno atto che la pratica attuazione di quanto previsto dal presente articolo è soggetta all'autorizzazione dell'INAIL.

#### **Art. 6 - Banca ore**

Le parti prendono atto che il comparto socio-sanitario-assistenziale ed educativo e di inserimento lavorativo è caratterizzato da un'elevata variabilità dei servizi e da un'ampia diffusione del lavoro anche a turni che determina andamenti altalenanti nell'orario settimanale di lavoro ed un'organizzazione flessibile del tempo lavoro e pertanto prevedono che a livello aziendale verrà elaborata una disciplina per regolare la banca delle ore. L'azienda potrà chiedere alle parti sociali territoriali necessario supporto per la relativa formulazione.

Per banca ore è inteso un meccanismo che consenta ai dipendenti a tempo pieno e tempo parziale l'accantonamento e la contabilizzazione di un numero di ore prestate oltre il normale orario di lavoro settimanale su un conto individuale. Il numero delle ore accantonate nella banca ore garantisce la maturazione e la fruizione di altrettanti riposi compensativi da usufruire consensualmente nei periodi di lavoro meno intensi e comunque compatibilmente con le oggettive esigenze di servizio.

La fruizione delle ore accantonate nella banca ore dovrà avvenire entro aprile dell'anno successivo a quello di maturazione. Qualora non dovesse essere possibile il recupero entro tale periodo per motivi personali, risoluzione del rapporto di lavoro oppure da esigenze organizzative del datore di lavoro, le residue ore ancora accantonate sul conto individuale del lavoratore saranno monetizzate con le maggiorazioni previste per lavoro straordinario/lavoro supplementare.

Su richiesta del lavoratore dovranno essere forniti i rispettivi dati e saldi del conto individuale/banca ore.

#### **Art. 7 - Retribuzione mensilizzata**

Al fine di una uniformità di calcolo e a sua volta una semplificazione amministrativa dal mese di gennaio 2024 viene adottato il sistema della retribuzione mensilizzata su 26 giorni per tutte le figure professionali, rapportata al coefficiente di 165 ore.

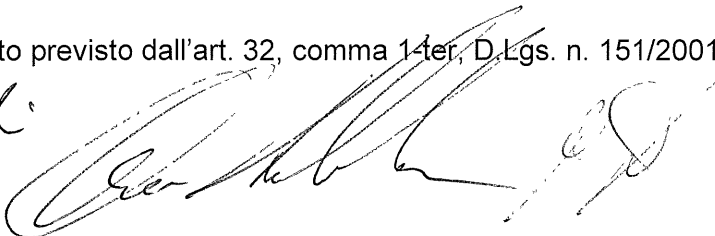
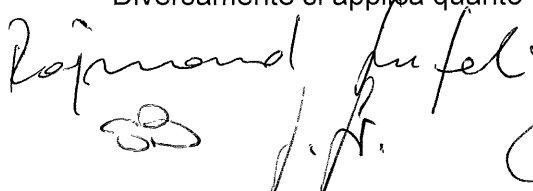
#### **Art. 8 - Permessi per lutto di famiglia (Art. 66 CCNL)**

In caso di decesso della moglie, del marito, della convivente, del convivente risultanti dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei suoceri, spetta alla lavoratrice e al lavoratore un permesso retribuito fino ad un massimo di 3 giorni lavorativi per evento ai sensi della legge n. 53/2000 all'articolo 4.

#### **Art. 9 - Fruizione ad ore del congedo parentale**

Per la fruizione del congedo parentale a ore, sia della lavoratrice che del lavoratore, è necessario un preavviso di almeno 5 giorni di calendario. La lavoratrice o il padre lavoratore dovranno comunicare per iscritto e con un periodo di preavviso di almeno 5 giorni di calendario le giornate, le ore di fruizione e il termine della fruizione del congedo parentale. Se il periodo di congedo parentale è fruito a più riprese è necessaria una comunicazione scritta per ogni periodo di assenza.

Diversamente si applica quanto previsto dall'art. 32, comma 1-ter, D.Lgs. n. 151/2001.



### **Art. 10 - Malattia del bambino**

Premesso che l'art. 47, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001 attribuisce a ciascun genitore, alternativamente, il diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni, le parti ritengono di dover ampliare la durata del periodo di assenza per migliorare e valorizzare l'assistenza alle famiglie. Per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni spetterà a ciascun genitore, alternativamente, il diritto di astenersi dal lavoro per 10 giorni lavorativi all'anno. Le assenze non sono retribuite, ma utili ai fini dell'anzianità aziendale. I primi 5 giorni sono utili ai fini della copertura contributiva figurativa prevista dalla normativa.

Inoltre, qualora venga applicato l'istituto della banca ore, in caso di malattia dei figli sarà in primis utilizzato e compensato il monte ore accantonato per coprire i periodi di assenza (che diventerà dunque retribuita).

### **Art. 11 - Cessione ferie a titolo gratuito a colleghi**

L'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015 consente ai lavoratori di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015 i lavoratori dipendenti che rientrano nell'ambito di applicazione del presente contratto territoriale possono cedere ai colleghi (bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti) la quota eccedente del periodo minimo di ferie prevista dalla legge, i permessi (rol ed ex festività) e fino alla metà di quanto eventualmente accantonato nella banca ore. A tal fine i lavoratori che cedono le ferie, permessi o ore accantonate devono inviare, nel rispetto della privacy, apposita dichiarazione (anche via e-mail) al proprio datore di lavoro, la quale deve indicare l'ammontare delle ore o giorni ceduti. Il lavoratore bisognoso delle ferie per assistere i figli minori che necessitano di cure costanti deve, nel rispetto della privacy, inviare la documentazione medica al proprio datore di lavoro.

### **Art. 12 - Molestie sessuali**

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale e non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante, offensivo e di ricatto nel lavoro.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. La Struttura dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura della Struttura promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali relativo alle istituzioni, le procedure e gli strumenti a sostegno alle vittime di molestie.

### **Art. 13 - Protezione relativa alla violenza di genere (Art. 62 bis CCNL)**

*Per favore per favore*

*Con la...*

*5*

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere – debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis d.l. 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119 – hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi a tale percorso per un periodo retribuito massimo di 5 mesi.

Il congedo è un diritto soggettivo, pertanto non condizionato dalla possibilità del datore di lavoro di decidere sulla concessione dello stesso.

L'intero periodo di congedo è retribuito, tuttavia i primi 3 mesi sono a carico dello Stato, mentre i rimanenti 2 mesi sono a carico dell'azienda. Infatti, il comma 4 dell'art. 24 del d.lgs. n. 80 del 2015 prevede per i 3 mesi di astensione dal lavoro previsti dalla legge una indennità corrispondente all'ultima retribuzione (con riferimento alle voci fisse e continuative), oltre alla contribuzione figurativa. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro, che compensa l'importo erogato dai contributi previdenziali dovuti all'INPS. Gli ulteriori 2 mesi sono totalmente a carico del datore di lavoro.

La disposizione normativa (art. 24, comma 5, d.lgs. n. 80 del 2015) prevede la possibilità di fruizione dei 3 mesi di congedo nell'arco temporale di tre anni. Nel medesimo periodo, possono essere utilizzati gli ulteriori 2 mesi di congedo dal lavoro previsti dal presente accordo. L'INPS ha chiarito (circ. n. 65 del 15 aprile 2016) che i 3 mesi sono equivalenti a 90 giornate di attività lavorativa;

conseguentemente un mese di congedo corrisponde a 30 giornate di astensione dal lavoro.

Inoltre, il decreto legislativo (art. 24, comma 5) riconosce la fruizione del congedo su base oraria o giornaliera. La possibilità di scelta è data alla lavoratrice, comunicando la modalità all'azienda in forma scritta. In ogni caso, ai sensi del citato comma, la fruizione su base oraria del congedo deve, però, avvenire almeno per la metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello di inizio dell'astensione dal lavoro.

#### **Art. 14 - La trasformazione del rapporto di lavoro in part time**

A ulteriore tutela delle lavoratrici vittime di violenza, è riconosciuto anche il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, con diritto su richiesta della lavoratrice alla ri-trasformazione in lavoro a tempo pieno. Tale diritto alla trasformazione in part time risulta indipendente dal diritto al congedo, quindi le misure possono essere cumulative o alternative. Ad ulteriore supporto dei percorsi di protezione messi in atto a tutela della lavoratrice, la stessa potrà richiedere il trasferimento ad altra sede, nel caso in cui l'azienda abbia ovviamente più sedi lavorative e se ci siano le condizioni organizzative che lo rendano possibile.

#### **Art. 15 Contratto a termine estivo/formativo**

Al fine dell'integrazione delle conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante

- a) il periodo giugno - ottobre  
ovvero
- b) durante le ferie scolastiche/nei periodi in cui non vengono tenute lezioni universitarie

le aziende, che applicano integralmente la contrattazione integrativa territoriale sottoscritta dalle parti contraenti, potranno stipulare contratti a termine estivi ovvero feriali, aventi natura di contratti stagionali, ai sensi degli artt. 19 e ss. del D. Lgs. 81/2015 della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane nei periodi di cui alla lettera a) e per la durata dei periodi di cui alla lettera b) di effettivo lavoro con giovani studenti che frequentino: istituti superiori, scuole professionali o corsi di studi universitari. Possono essere stipulati contratti a termine estivi/feriali con neodiplomati che con l'inizio dell'anno accademico successivo intraprendono uno studio universitario.

*Handwritten signatures and initials:*  
- Top right: *Spiller*  
- Middle right: *SP*  
- Bottom right: *SP*  
- Bottom left: *Reynard*  
- Bottom center: *J.F.*  
- Bottom right: *SP*  
- Bottom right: *SP*

Sono fatte salve le disposizioni in materia di età minima di accesso al lavoro subordinato nonché quanto previsto in materia di requisiti per l'eventuale svolgimento di attività a contatto con minori.

### **Settore di inserimento**

I giovani saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso scolastico da loro frequentato, tuttavia, laddove il corso scolastico frequentato (liceo classico, liceo scientifico, liceo pedagogico, istituto per maestre d'asilo e simili) non sia rapportabile alle attività espletate in azienda, il\*la giovane sarà inserito in quei settori aziendali dove possa acquisire esperienze riferite ad un particolare ramo di attività o a più attività interconnesse riferite ad uno o più settori aziendali. L'azienda richiederà in ogni caso al giovane da assumere la presentazione di idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata.

### **Formazione**

Le aziende si impegnano a far conseguire ai giovani un'idonea conoscenza delle mansioni alle quali saranno adibiti come momento formativo sul lavoro e pratico/integrativo delle conoscenze acquisite durante il corso di studio o comunque riferite all'organizzazione aziendale ed all'attività connessa alla stessa, evitando in ogni caso lavori privi di qualsiasi contenuto formativo e/o comunque ripetitivi.

### **Retribuzione**

Durante il contratto a termine estivo/feriale il\*la giovane percepirà la seguente retribuzione mensile:

- 55% per chi ha frequentato il primo anno di scuola;
- 65% per chi ha frequentato il secondo anno di scuola;
- 75% per chi ha frequentato gli anni successivi;
- 85% per chi frequenta corsi di studi universitari.

Dette percentuali vanno calcolate sulle retribuzioni aziendali contrattuali previste per il livello di inserimento dei dipendenti qualificati con esclusione dei premi comunque incentivanti. Per quanto qui non previsto valgono le norme del CCNL applicato.

### **Contratto di lavoro**

Il contratto individuale di assunzione a termine di cui al presente Accordo deve essere predisposto nel rispetto di quanto previsto al D.lgs. 81/2015 nonché di quanto previsto in materia di trasparenza dal decreto legislativo n. 152 del 26 maggio 1997 come modificato dal decreto legislativo n. 104 del 27. giugno 2022.

### **Art.16 - bacheca sindacale – diritto di affissione**

Ai sensi della legge n. 300/1970 le rappresentanze sindacali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro. In alternativa il datore di lavoro può istituire una bacheca sindacale elettronica garantendo comunque l'accessibilità a tutti lavoratori.

### **Art. 17 – Informazioni fondamentali sul rapporto di lavoro**

In conformità alla normativa vigente (decreto trasparenza) i datori di lavoro forniranno ai lavoratori informazioni previste (durata della prova, diritto alla formazione, durata e modalità di fruizione delle ferie e degli altri congedi retribuiti, procedura, forma e termini del preavviso, importo iniziale della retribuzione, programmazione dell'orario di lavoro, enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi) con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina la materia.

## Parte economica

### Art. 18

#### PREMESSO CHE

- con accordo del 17.3.2023 le Parti hanno stipulato il contratto integrativo provinciale delle Cooperative Sociali per la Provincia Autonoma di Bolzano, con specifico riguardo alla parte economica come ivi definita, avente validità per il triennio 2022-2024, con scadenza il 31.12.2024 come da art. 5 dell'accordo medesimo;
- le Parti si danno atto, ad esito degli approfondimenti e delle verifiche compiute sugli effetti economici dell'accordo citato, della necessità di alcune revisioni rispetto ai costi ed alle condizioni di sostenibilità per alcuni settori della cooperazione sociale provinciale, nella finalità di rendere compatibile l'applicazione del nuovo contratto integrativo provinciale e, conseguentemente, di salvaguardia delle attività di alcune tipologie di cooperative e l'occupazione degli addetti;
- nella condivisa finalità di cui sopra, con il presente accordo le Parti concordano conformi modifiche di istituti e trattamenti del citato accordo provinciale, modifiche che devono pertanto considerarsi, ad effetto e con applicazione generale in funzione del presente accordo medesimo, come sostitutive delle corrispondenti disposizioni contrattuali provinciali di riferimento.

#### TUTTO CIO' PREMESSO, SI CONCORDA QUANTO SEGUE

- 1) Le premesse costituiscono parte integrante e canone interpretativo primario del presente accordo.
- 2) Le parti convengono che l'automatismo di cui all'art. 4 (Inquadramenti professionali) del contratto provinciale 17.3.2023, che prevede il passaggio automatico di livello da A1/A2 a B1, non opera nel caso in cui non siano presenti i requisiti tecnici soggettivi per le mansioni da svolgere nel livello B. A titolo esemplificativo e non esaustivo si menziona il requisito della patente di guida ovvero il possesso di patentini tecnici per operare con macchinari.
- 3) Le Parti si danno atto e riconoscono che le cooperative sociali di tipo B, pur appartenendo alla tipologia d'impresa delle cooperative sociali, perseguono l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini mediante l'inserimento di persone svantaggiate e, in quanto tali, devono altresì tener conto del raggiungimento e mantenimento dell'equilibrio economico-finanziario affinché possano perdurare nel tempo e garantire lo scopo sociale per il quale sono state costituite. Pertanto e relativamente alle sole cooperative sociali di tipo B si stabilisce:

3.1 esclusivamente per i "lavoratori svantaggiati" ex L. n. 381/1991, l'automatismo di cui all'art. 4 (*Inquadramenti professionali*) del contratto provinciale 17.3.2023 - riportante la previsione di passaggio automatico all'Area B, livello B1 - non trova applicazione, salvo il caso in cui, attraverso il percorso d'inserimento lavorativo, il soggetto abbia raggiunto le competenze professionali indispensabili e la continuità lavorativa necessarie per lo svolgimento di mansioni di livello superiore.

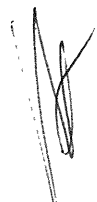
3.2 Nel quadro ed in coerenza con le esigenze generali di compatibilità e sostenibilità di cui al presente punto 2, l'elemento territoriale di cui all'art. 1 del contratto provinciale 17.3.2023 sarà applicato nelle seguenti misure e tempistiche:

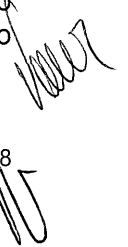
- 70,00 (settanta/00) euro lordi mensili a decorrere dal 01.09.2023;
- 40,00 (quaranta/00) euro lordi dal 01.01.2024.

L'Elemento Territoriale viene corrisposto per 13 mensilità annue e sarà trattato come elemento retributivo a tutti gli effetti, ivi compreso il TFR. Per i/le dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale l'importo è calcolato nella misura della percentuale d'orario a loro applicato.

  
33









- 4) Relativamente alle cooperative sociali di tipo A ed a quanto previsto dall'art. 3 (*Assistente all'infanzia - elemento integrativo*) del contratto provinciale 17.3.2023, tenuto conto che il competente Assessorato provinciale ha comunicato il riconoscimento dell'aumento delle tariffe a decorrere dal mese di maggio 2023, gli arretrati relativi a tale emolumento, per il periodo gennaio - aprile 2023, saranno erogati ai lavoratori aventi diritto entro il 31.12.2023, fatta salva la contestuale erogazione nel caso di eventuale cessazione del rapporto di lavoro.
- 5) Nello spirito e nelle finalità del presente accordo, per tutte le cooperative che denuncino una situazione di difficoltà economico-finanziaria, indotta o comunque aggravata dagli oneri derivanti dall'applicazione del contratto provinciale del 17.3.2023, le Parti si dichiarano impegnate alla tempestiva attivazione di un confronto a livello aziendale volto alla ricerca di una soluzione adeguata.
- 6) Il presente accordo ha la stessa durata del contratto provinciale del 17.3.2023. Per tutto quanto in questa sede non previsto o diversamente regolamentato, vale ed è applicato il citato contratto provinciale.

**Dichiarazione congiunta delle parti:**

*Le parti precisano che l'elemento territoriale di cui all'art. 1 dell'accordo del 17.03.2023 non è assorbibile con elementi retributivi frutto di contrattazione collettiva nazionale.*

*Le parti si impegnano a convocare un tavolo di confronto a seguito dell'entrata in vigore del rinnovato contratto collettivo nazionale per le cooperative sociali.*

**Art. 19 – Decorrenza e durata**

Il presente accordo regola la parte normativa e economica e decorre dalla data di sottoscrizione dello stesso, ha durata per il triennio 2022 – 2024 e scade pertanto il 31 dicembre 2024.

Esso s'intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto da una delle parti firmatarie almeno tre mesi prima della scadenza e anche se disdetto produrrà effetti sino al rinnovo. Eventuali eccezioni o deroghe devono risultare da accordi collettivi firmati dalle parti sottoscrittenti l'accordo presente.

*Roberto Lupati*

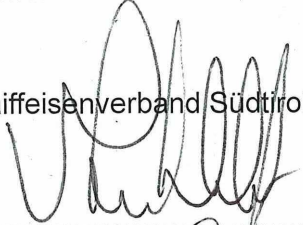

*Carlo...*

*d. fn*

*[Multiple handwritten signatures in black and blue ink]*

Firme:


Raiffeisenverband Südtirol Gen.:

  
.....  
  
.....

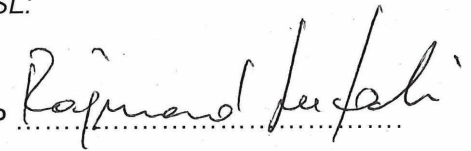
ASGB:

  
.....

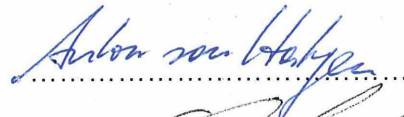
Coopbund Alto Adige Südtirol:

  
.....

SGBC/SL:

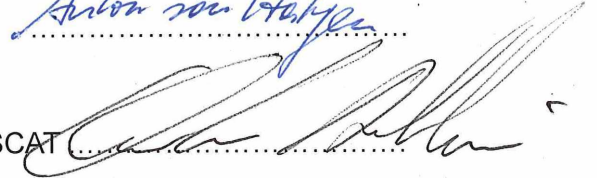
ÖDV-FP 

  
.....

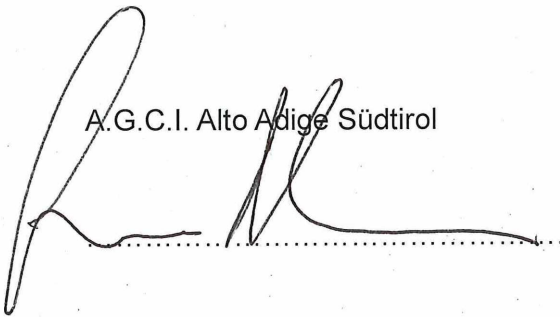


  
.....

FISCASCAT

  
.....

A.G.C.I. Alto Adige Südtirol

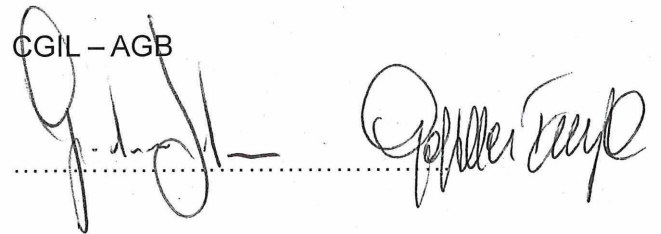
  
.....

UIL SGK:



  
.....

CGIL - AGB

  
.....

Bolzano, 19.09.2023