

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 20.09.2024 presso la Federazione Trentina della Cooperazione, in Trento Via Segantini n. 10,

tra

La **FEDERAZIONE TRENTINA DELLA COOPERAZIONE** rappresentata dall'incaricato con delega del Consiglio di amministrazione alle relazioni sindacali dott. Italo Monfredini e dalla delegazione dei Presidenti delle Cooperative sociali composta Paolo Fellin, Sara Bettocchi, Serenella Cipriani, Fabiola Michelotti, Massimo Komatz, Mattia Garibaldi, assistiti da Paolo Pettinella e Chiara Ferrari dell'Ufficio legale sindacale della Federazione stessa;

e

le **OO.SS.** provinciali:

- **FISASCAT- CISL DEL TRENTINO**, rappresentata da Fabio Bertolissi e Francesca Vespa;
- **CISL FUNZIONE PUBBLICA**, rappresentata da Pallanch Giuseppe;
- **CGIL FUNZIONE PUBBLICA** rappresentata da Diaspro Luigi e Federico Vitti;
- **UIL FPL ENTI LOCALI**, rappresentata da Andrea Bassetti e Manuel Cescatti;
- **UIL TUCS**, rappresentata da Stefano Picchetti e Anna Boneccher.

Si è preso atto dello scioglimento della riserva apposta all'Ipotesi di accordo di rinnovo del CCPL. In esito alle assemblee sindacali consultive, tenutesi nei giorni 4 e 5 settembre 2024, le Organizzazioni sindacali firmatarie hanno formalmente comunicato in data 05.09.2024 alla Federazione Trentina della Cooperazione lo scioglimento della riserva all'Ipotesi di accordo di rinnovo del C.C.P.L. per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative sociali operanti in Provincia di Trento del 19 luglio 2024. Il presente verbale d'accordo sancisce pertanto la piena efficacia in ogni sua parte del rinnovo del Contratto integrativo territoriale delle Cooperative sociali della Provincia autonoma di Trento, a decorrere dalla data del 01.09.2024 e fino alla scadenza del 31.12.2027, fatte salve le decorrenze previste per i singoli istituti.

Si riporta di seguito il testo dell'Accordo del 19.07.2024, unitamente alla tabella dell'elemento retributivo territoriale.

RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO TERRITORIALE DELLE COOPERATIVE SOCIALI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

1. Banca delle ore

La Banca delle Ore è un istituto contrattuale che consente di gestire la variabilità dei servizi in ragione della fragilità degli utenti e in generale la variabilità connaturata ai servizi alla persona 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.

Fermi restando i limiti e le disposizioni in materia di orario di lavoro stabiliti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e provinciale, nel caso in cui siano effettuate prestazioni straordinarie/supplementari è prevista la possibilità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici di optare, in alternativa al pagamento delle ore di lavoro straordinario/supplementare, per l'accantonamento a recupero delle ore lavorate oltre il proprio monte ore settimanale e di usufruire di corrispondenti riposi compensativi in altre settimane nell'arco dell'anno solare, da usufruirsi a giornata, mezza giornata e/o ad ore.

- a. La banca delle ore si attiva sulla base della documentata libera adesione del/la singolo/a lavoratore/lavoratrice. L'opzione volontaria potrà essere esercitata in qualsiasi momento dell'anno a valere per la parte rimanente dell'anno fino alla data di saldo prevista dalla successiva lettera d);
- b. per la banca delle ore positiva, viene fissato un limite massimo di accumulo annuale nella misura del monte ore mensile del singolo/a lavoratore/lavoratrice. Nell'attuazione del sistema di banca ore viene previsto un perimetro massimo di oscillazione in più dell'orario contrattuale settimanale individuale di lavoro, nella misura del 20% del medesimo.
- c. per eventuali ore a debito/flessibilità negativa si rinvia alla contrattazione in sede aziendale per la definizione di un accordo con le parti sindacali firmatarie del presente contratto integrativo provinciale;
- d. viene fissata, da parte delle singole imprese sociali, una scadenza annuale alla quale fare il saldo della banca delle ore. In caso di saldo positivo, per la parte eccedente un numero di ore corrispondente ad una settimana di contratto individuale, le ore saranno saldate al/la lavoratore/lavoratrice con le maggiorazioni previste dalla contrattazione per il lavoro straordinario diurno feriale, fatta eccezione per quelle effettuate in orari particolari di cui al paragrafo seguente e che dovranno essere tenute distinte. Per eventuali ore a debito/flessibilità negativa si rinvia alla contrattazione in sede aziendale per la definizione di un accordo con le parti sindacali firmatarie del presente contratto integrativo provinciale;
- e. le ore aggiuntive al contratto individuale effettuate in orario festivo, domenicale o notturno non saranno accantonate in banca ore, ma verranno liquidate con la maggiorazione spettante per le medesime nella busta paga del mese di competenza;
- f. il recupero delle ore aggiuntive accantonate in banca delle ore avverrà con le due seguenti modalità alternative opzionate ad inizio anno:

- realizzato, in via prioritaria, sulla base della richiesta avanzata dal/la singolo/a lavoratore/lavoratrice, compatibilmente con le esigenze aziendali; tale modalità di recupero non darà luogo ad alcun riconoscimento economico;
 - realizzato in via prioritaria in modo che il recupero delle ore accantonate possa avvenire su richiesta del datore di lavoro: tale modalità darà luogo al riconoscimento di una indennità economica mensile definita “indennità di flessibilità” quantificata nella misura di 40,00 €, lordi mensili, non riproporzionata per le prestazioni part time e quindi indipendente dall’orario di lavoro svolto, riconosciuta per 12 mensilità ordinarie. L’opzione volontaria verrà esercitata a valere per un anno, secondo la regolamentazione sul punto individuata in azienda. Nell’attuazione del sistema di recupero viene previsto 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.

2. Uso del mezzo privato per fine di servizio

Il lavoratore/la lavoratrice, che per esigenze di servizio faccia utilizzo autorizzato del proprio mezzo, ha diritto ad un rimborso pari a 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 cooperativa, 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.

3. Incremento dell’ERT (elemento retributivo territoriale fisso per 13 mensilità)

Si condivide che l’incremento dei valori dell’ERT venga definito nelle seguenti misure:

- per i livelli da A1 a D2, incremento nella misura del 35%
- per i livelli da D3 a E1, incremento nella misura del 20%
- per i livelli da E2 a F2, incremento nella misura del 5%.

L’Elemento Retributivo Territoriale costituisce a tutti gli effetti integrazione dei minimi contrattuali conglobati mensili.

4. 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. 17 e 18 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.

5. Periodo di Comporto

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 degenerative 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 comporto 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 gg 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.

6. 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 6 giorni lavorativi complessivi fruiti in correlazione con l'evento, da programmare in sede di richiesta da parte dell'interessato. Le parti riconoscono che tale norma risulta complessivamente migliorativa rispetto alle previsioni di legge e del CCNL, che pertanto si ritengono qui assorbite.

7. 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.

8. 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, 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.

9. 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 giornaliere 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.

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 prestazioni par time e quindi indipendente dall'orario di lavoro svolto, per 12 mensilità. 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 (entro la giornata del giovedì) 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:

1. ogni spostamento per la realizzazione di un servizio tra un utente e l'altro porterà con sé il riconoscimento forfettario di 5 minuti.

2. nel caso di spostamento superiori a 2 fino e a 5 Km, al lavoratore sono riconosciuti ulteriori 5 minuti di lavoro;
3. nel caso di spostamenti superiori a 5 e fino a 10 Km, al lavoratore sono riconosciuti ulteriori 8 minuti di lavoro;
4. nel caso di spostamenti superiori a 10 e fino a 15 Km, al lavoratore sono riconosciuti ulteriori 12 minuti di lavoro.
5. 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.

10. Banca ore solidale

- 10.1. 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.
- 10.2. 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.
- 10.3. 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.

- 10.4. 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.
- 10.5. 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.
- 10.6. Ciascun ente dovrà stabilire 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.
- 10.7. 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.
- 10.8. Le quote di ore accantonate in BOS, se non fruite nell'anno, saranno accantonate e utilizzati per gli stessi fini negli anni a seguire secondo la logica incrementale del fondo.
- 10.9. 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.

- 10.10. 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.
- 10.11. Gli Enti del terzo settore si impegnano a rendicontare l'utilizzo di questo strumento nell'ambito del proprio bilancio sociale.

11. 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 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.

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 di Lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo.

TABELLA DEI NUOVI VALORI DELL'E.R.T. DALL'1.1.2025

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/D1	198,03	35%	69,31	267,34
D2	205,42	35%	71,90	277,32
D3/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%	18,12	380,45
QE2	356,84	5%	17,84	374,68
QF1	359,03	5%	17,95	376,98
QF2	362,33	5%	18,12	380,45

Trento, 20.09.2024

Letto accettato e sottoscritto.

Per la **Federazione Trentina della Cooperazione**
Il Delegato – Dott. Italo Monfredini

Per le **OO.SS.**
UIL FPL ENTI LOCALI

Paolo Fellin

UIL TUCS

Massimo Komatz

FISASCAT CISL

Serenella Cipriani

CISL FP

Sara Bettocchi

CGIL FP

Mattia Garibaldi

Fabiola Michelotti
