ACCORDO SINDACALE DI II LIVELLO PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO TERRITORIALE DI RISULTATO ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO, ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO OPERANTI IN EMILIA ROMAGNA

In data 23 ottobre 2026 si sono incontrati

- AGCI Imprese Sociali Emilia-Romagna
- CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETA' Emilia-Romagna
- LEGACOOPSOCIALI Emilia-Romagna

E

- FP CGIL Emilia-Romagna
- CISL FP Emilia-Romagna
- FISASCAT CISL Emilia-Romagna
- UIL FP Emilia-Romagna
- UILTUCS Emilia-Romagna

Premesso che

a. il CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo sottoscritto dalle parti a livello nazionale rinvia alla contrattazione integrativa territoriale, ai sensi dell'art. 10 dello stesso CCNL, la definizione delle condizioni di erogazione del Premio Territoriale di Risultato, in conformità alle Linee guida allegate al medesimo CCNL;

b. le parti concordano sulla necessità di favorire lo sviluppo del settore, attraverso la valorizzazione ed il miglioramento delle condizioni di lavoro, il consolidamento patrimoniale delle cooperative e la capacità di queste di investire nel continuo miglioramento dei servizi e dell'organizzazione del lavoro;

c. le parti, nel riconoscere che l'attuale assetto della contrattazione nel settore della cooperazione sociale in Emilia-Romagna si sviluppa a livello territoriale, provinciale e metropolitano, convengono sull'opportunità di disciplinare in modo omogeneo il PTR sull'intero territorio regionale.

Le parti hanno definito il seguente accordo, comprensivo del presente testo e dell'Allegato tecnico, che ne costituisce parte integrante unitamente alle premesse

ARTICOLO 1 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Con il presente accordo le parti convengono di istituire il Premio Territoriale di Risultato (PTR) nel territorio della Regione Emilia-Romagna, come previsto dall'art. 10, punto 2, lett. B) del CCNL e dalle relative linee guida allegate al CCNL.

Il PTR si applica a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori operanti nel territorio della Regione Emilia-Romagna, dipendenti subordinati diretti e/o somministrati, a tempo indeterminato e determinato, di imprese sociali e cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, indipendentemente dalla ubicazione della sede legale delle cooperative e imprese sociali coinvolte.

Le parti confermano che il pagamento del PTR sarà erogato solo in presenza di un risultato di esercizio positivo e in proporzione al raggiungimento degli obiettivi incrementali di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurati nel periodo di rilevazione rispetto ai tre esercizi precedenti. In caso di risultato di esercizio negativo, il PTR non è dovuto.

Il PTR presenta le caratteristiche di incrementalità, non determinabilità a priori e variabilità. In quanto incerto nella corresponsione e nell'ammontare, alle somme erogate a tale titolo si applicheranno pertanto i particolari regimi contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente.

Lo stesso PTR sarà ad ogni effetto di competenza del periodo di erogazione, poiché la correlazione ai risultati conseguiti è assunta dalle parti quale parametro di definizione per la corresponsione e l'ammontare, fatto salvo quanto previsto all'art. 8 in caso di corresponsione anticipata del PTR.

L'elemento non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il TFR.

ARTICOLO 2 – DEFINIZIONI

Le parti concordano che le definizioni utili alla determinazione del presente accordo sono contenute nell'Allegato Tecnico, all'art. 1, parte integrante e sostanziale.

ARTICOLO 3 – VALORE DI RIFERIMENTO DEL PTR

Il valore di riferimento per il calcolo del PTR è definito in un importo lordo individuato in misura fissa per tutti i livelli di inquadramento contrattuale pari a 550,00 (cinquecentocinquanta/00) euro. L'importo individuale effettivo sarà determinato con le modalità di calcolo di cui all'art. 3 dell'Allegato Tecnico, come indicato all'art. 6 del presente accordo.

ARTICOLO 4 – CONDIZIONE DI EROGAZIONE

L'importo complessivo del PTR erogabile da ciascuna cooperativa non potrà in ogni caso superare il valore pari al 35% (trentacinquepercento) dell'utile di esercizio, così come definito all'art. 2 del presente accordo, realizzatosi nel periodo di rilevazione. Qualora l'importo complessivo del PTR teorico aziendale sia superiore al valore pari al 35% (trentacinquepercento) di tale utile, gli importi saranno conseguentemente riproporzionati prima dell'erogazione, così come definito dall'art. 1 dell'Allegato Tecnico.

Per la determinazione del tetto massimo di PTR erogabile dall'impresa non si tiene conto della maggiorazione di cui all'art. 9.

Ai fini del comma precedente, le cooperative e le imprese sociali operanti nel territorio di più Regioni procederanno al riproporzionamento al valore pari al 35% dell'utile di esercizio sopra delineato moltiplicando la medesima quota per la percentuale di ore lavorate da personale operante nel territorio della Regione Emilia-Romagna in rapporto al totale delle ore lavorate a livello aziendale, realizzate nel periodo di rilevazione.

A tal fine, la cooperativa o impresa sociale dovrà trasmettere, con modalità e tempistiche previste all'art. 7, al Comitato Misto Paritetico Regionale, con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, il dettaglio delle ore lavorate complessive, delle ore lavorate nel territorio della Regione Emilia-Romagna e del calcolo utilizzato per la determinazione del PTR erogabile di cui al comma precedente.

In mancanza di comunicazione completa e verificabile dei suddetti dati, il riproporzionamento non potrà essere applicato e il tetto massimo erogabile sarà determinato al 35% dell'utile dell'esercizio complessivo, fermo restando quanto previsto dal presente accordo in materia di indicatori e di condizione di erogazione.

ARTICOLO 5 – INDICATORI

Al fine della determinazione dell'importo e delle condizioni di spettanza del PTR, saranno presi in considerazione i seguenti indicatori, a ciascuno dei quali è attribuito il peso ponderale di seguito individuato. Ai fini dell'erogazione del premio ciascun indicatore dovrà essere definito in modo da prevedere un effettivo margine di miglioramento rispetto al valore di riferimento assunto in modo da consentire la misurazione di un incremento dei risultati conseguiti.

A. **MOL/Fatturato (MOL: voce A meno B del Bilancio/A1): peso ponderale 40% (quarantapercento)**

B. **Indicatore di produttività e redditività: peso ponderale 30% (trentapercento)**

Il presente indicatore si riterrà realizzato al verificarsi di andamenti migliorativi di uno o di entrambi gli indicatori di seguito indicati.

1. Rapporto fatturato (A1)/occupazione
2. Incidenza degli oneri finanziari – Rapporto fatturato/oneri finanziari (A1/C17 del bilancio di esercizio)

C. **Indicatore di qualità, efficienza ed innovazione: peso ponderale 30% (trentapercento)**

Il presente indicatore si riterrà realizzato al verificarsi di andamenti migliorativi di uno o di entrambi gli indicatori di seguito indicati.

1. Partecipazione attiva collettiva (ore di effettiva presenza/ore retribuite)
2. Indice di valutazione dell'andamento infortunistico

Le definizioni tecniche, le formule di calcolo e le soglie minime di miglioramento, utili al conseguimento degli obiettivi incrementali, sono riportate nell'Allegato tecnico, all'art. 2.

ARTICOLO 6 – DETERMINAZIONE DELL'IMPORTO DEL PTR

L'importo del PTR teorico sarà definito sommando le quote relative agli indicatori che nell'esercizio fiscale di rilevazione abbiano registrato un andamento migliorativo in rapporto al periodo di raffronto tenendo conto dei pesi ponderali di cui all'art. 5.

Nel caso la verifica rilevi un andamento migliorativo, alternativamente, di un solo indicatore tra l'indicatore B e l'indicatore C, e un contestuale andamento peggiorativo, o non migliorativo, degli altri due indicatori (indicatore A e, alternativamente indicatore B o indicatore C), l'importo del PTR teorico individuale sarà fissato in 200,00 (duecento/00) euro lordi.

L'importo del PTR aziendale, risultante dalla moltiplicazione dell'importo teorico individuale per il numero delle unità equivalenti secondo le modalità definite nell'allegato tecnico, sarà poi eventualmente riproporzionato in attuazione dell'applicazione del tetto di cui all'art. 4 del presente testo, e suddiviso nuovamente per il numero di unità equivalenti al fine di individuare l'importo del PTR individuale. Per le modalità di calcolo si rinvia all'art. 3 dell'Allegato tecnico.

ARTICOLO 7 – COMUNICAZIONE AL CMPR

Per consentire la verifica in ordine alla corretta applicazione di quanto previsto dal presente contratto integrativo, le cooperative e le imprese sociali daranno comunicazione, con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà a mezzo PEC al Comitato Misto Paritetico Regionale (CMPR), entro due mesi dalla data di approvazione del bilancio circa gli elementi utili a verificare la corretta applicazione dell'accordo. Per l'elencazione completa delle informazioni da fornire, si rinvia all'Allegato tecnico, art. 4 .

In carenza di comunicazione nei termini prescritti la cooperativa o impresa sociale dovrà erogare, entro il mese di ottobre, il valore di riferimento del PTR come Retribuzione Territoriale Aggiuntiva.

Se il risultato dell'esercizio di rilevazione è negativo, il pagamento del PTR non è dovuto a condizione che la perdita di esercizio sia comunicata al CMPR entro due mesi dalla data di approvazione del bilancio.

Le cooperative e imprese sociali che, pur avendo avuto un risultato economico positivo nell'esercizio di rilevazione, si trovassero in uno stato di sofferenza economica e/o finanziaria, ai sensi dell'Art. 10 punto 2 lettera C) del CCNL, possono richiedere, entro due mesi dall'approvazione del bilancio relativo al periodo di rilevazione, un confronto presso il CMPR al fine di definire l'eventuale sospensione, esonero, riconoscimento parziale o dilazionamento del pagamento del PTR, ai sensi del successivo art 10.

ARTICOLO 8 – EROGAZIONE

Il PTR individuale effettivo sarà corrisposto in un'unica soluzione a tutte le lavoratrici e ai lavoratori presenti alla data di erogazione ed in forza nel corso del periodo di rilevazione, in misura proporzionata all'effettiva attività svolta nel periodo di rilevazione, secondo quanto definito nell'allegato tecnico, all'art. 3. Il pagamento, fatto salvo quanto previsto al successivo comma, avverrà insieme alla quinta mensilità successiva all'approvazione del bilancio relativo al periodo di rilevazione, e comunque non oltre il mese di ottobre.

È fatta salva, quale condizione di miglior favore per i lavoratori, la corresponsione anticipata del Premio Territoriale di Risultato rispetto alle scadenze individuate nel presente articolo, che potrà avvenire esclusivamente con la retribuzione relativa al mese di approvazione del bilancio di esercizio dell'anno di rilevazione. In tal caso, nella relazione sulla gestione o nella nota integrativa al bilancio dello stesso anno di rilevazione, che diventerà a tutti gli effetti anno di competenza del Premio Territoriale di Risultato così erogato, dovrà essere esplicitata dettagliata evidenza della misurazione degli obiettivi incrementali attraverso gli indicatori di cui al precedente art. 5.

Alle lavoratrici e ai lavoratori non più in forza al momento dell'erogazione verrà riconosciuto il PTR da loro maturato, a seguito di richieste pervenute entro il terzo mese successivo all'approvazione del bilancio relativo al periodo di misurazione.

ARTICOLO 9 – PRESTAZIONI DI WELFARE E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Ai sensi di quanto previsto dalla L. 208/2015 e ss.mm.ii. e dal DM 25/3/2016, le Parti riconoscono, ai dipendenti destinatari del PTR, la possibilità di optare per strumenti di welfare di cui all'art. 51, comma 2 lettere f), f-bis), f-ter), comma 3 e comma 3bis dei TUIR, in sostituzione del PTR.

Tale operazione è esercitabile laddove la cooperativa o impresa sociale metta effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare sia direttamente con servizi o buoni sia indirettamente; in caso positivo la cooperativa o impresa sociale dovrà effettuare apposita comunicazione al Comitato Misto Paritetico Regionale ai sensi del precedente art. 7 e alle lavoratrici/lavoratori.

La/il dipendente ha diritto di optare per la conversione del PTR in prestazioni di welfare, ove messe a disposizione dalla cooperativa, o per la destinazione del valore del PTR al Fondo di Previdenza Complementare definito a livello contrattuale o aziendale. In entrambe le opzioni il valore del PTR è

incrementato del 10% (dieci percento). L'opzione relativa al versamento di contributi al Fondo di Previdenza complementare è esercitabile anche nel caso in cui la cooperativa o impresa sociale non abbia messo a disposizione gli strumenti di welfare.

La/il lavoratrice/tore interessata/o dovrà esercitare l'opzione in parola manifestando per iscritto alla cooperativa o impresa sociale la propria volontà di avvalersi delle "prestazioni di welfare" entro il terzo mese successivo all'approvazione del bilancio relativo al periodo di misurazione. L'opzione esplicitata sarà mantenuta in essere fino ad eventuale modifica richiesta per iscritto dalla/dal lavoratrice/tore.

ARTICOLO 10 – COOPERATIVE IN SITUAZIONI DI DIFFICOLTÀ

Le parti ribadiscono che in presenza di una perdita di esercizio nel periodo di rilevazione, non è dovuto il pagamento del PTR.

Le cooperative e imprese sociali che, pur con un andamento positivo degli indicatori, si trovassero in una condizione di sofferenza economica e/o finanziaria, o in uno stato di crisi deliberato ai sensi della legge 142/2001, potranno richiedere un confronto alle parti firmatarie, presso il CMPR. Nell'ambito di tale confronto le parti firmatarie del presente accordo valuteranno congiuntamente la richiesta per determinare eventuali azioni quali sospensione, esonero, riconoscimento parziale o dilazionamento del pagamento del PTR.

La richiesta di cui al comma precedente deve essere accompagnata da elementi oggettivi (indicatori economici, indicatori finanziari, budget, piani industriali...), atti a consentire alle parti di esprimere un parere motivato.

In via indicativa e non esaustiva, si considerano come stati di sofferenza economica e/o finanziaria le seguenti situazioni:

- Sofferenza economica, da valutarsi con riferimento all'andamento attuale e prospettico del MOL/fatturato o di altri indicatori economico/finanziari;
- Sofferenza finanziaria, da valutarsi attraverso la verifica degli indici di liquidità attuali e prospettici.
- Stato di crisi deliberato dall'assemblea dei soci ai sensi della legge 142/01

Le parti, ferma restando l'immediata applicabilità del presente articolo, si incontreranno entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo per valutare la definizione di ulteriori linee guida inerenti i criteri e le modalità di valutazione dello stato di sofferenza economica e/o finanziaria ai sensi del presente articolo.

ARTICOLO 11 – CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

In presenza di eventuali accordi aziendali, sottoscritti esclusivamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo regionale, che prevedano la corresponsione di un premio di risultato aziendale, il premio territoriale di risultato di cui al presente accordo sarà corrisposto a ciascun lavoratore al netto del premio aziendale sopra richiamato.

ARTICOLO 12 – DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, di natura sperimentale, sarà valido a decorrere dalla sua sottoscrizione definitiva a seguito della consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori per parte Sindacale e delle cooperative per parte Datoriale e fino al 31/12/2028, e comporterà l'erogazione del PTR dallo stesso disciplinata a decorrere dall'anno 2027, relativamente ad andamenti migliorativi rilevati per periodi di misurazione conclusi a dicembre 2026.

Pertanto, il presente accordo regola la determinazione del PTR per gli anni di misurazione 2026, 2027 e 2028 e la conseguente erogazione per gli anni 2027, 2028 e 2029.

Il presente accordo si applica a tutto il territorio dell'Emilia-Romagna. Le intese territoriali afferenti l'erogazione di PTR sottoscritte dalle organizzazioni firmatarie del presente accordo sono da ritenersi superate dalla presente intesa, e cessano pertanto di avere efficacia dalla sottoscrizione del presente accordo. Sono fatte salve le erogazioni previste dalle intese territoriali previgenti in materia di PTR relativamente al premio maturato da erogare nell'anno 2026, con riferimento al periodo di misurazione dell'anno 2025.

Per le cooperative sociali e le imprese sociali con esercizio sociale non coincidente con l'anno civile (1° gennaio-31 dicembre), il primo anno di misurazione è quello dell'esercizio sociale iniziato dopo il mese di aprile 2026.

Il presente accordo, essendo di natura sperimentale, sarà soggetto a verifica congiunta tra le parti entro il primo anno di applicazione al fine di confermarne la validità per i due anni successivi e/o per apportarne le eventuali modifiche.

AGCI Imprese Sociali Emilia-Romagna

FP CGIL Emilia-Romagna

CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETA' Emilia-Romagna

CISL FP Emilia-Romagna

LEGACOOPSOCIALI Emilia-Romagna

FISASCAT CISL Emilia-Romagna

UIL FP Emilia-Romagna

UILTUCS Emilia-Romagna

ALLEGATO TECNICO

Parte integrante e sostanziale dell'Accordo sindacale di II livello per l'erogazione del Premio Territoriale di Risultato (PTR) - cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo della Regione Emilia-Romagna

Il presente Allegato Tecnico costituisce parte integrante e sostanziale dell'Accordo regionale sottoscritto in data 18 settembre 2026, di cui specifica le modalità tecniche di calcolo, misurazione e applicazione del Premio Territoriale di Risultato (PTR).

In caso di rinvio, i riferimenti "testo principale" indicano l'Accordo di cui il presente documento è allegato.

ART. 1 - DEFINIZIONI TECNICHE DI CALCOLO DEL PTR

Ai fini dell'applicazione del presente accordo, le parti concordano sulle seguenti definizioni:

- PTR: il Premio Territoriale di Risultato come disciplinato dal presente accordo ai sensi dell'art. 10, punto 2, lett. B) del CCNL Cooperative Sociale e dalle linee guida allegate allo stesso CCNL;
- Esercizio di erogazione: si intende il periodo di 12 mesi, successivo al periodo di misurazione, nel quale il PTR viene corrisposto.
- Periodo di rilevazione (o esercizio di rilevazione): si intende l'esercizio fiscale immediatamente antecedente il periodo di erogazione, nel quale si misura il raggiungimento degli obiettivi incrementali di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.
- Periodo di raffronto: si intende il periodo composto dai tre esercizi fiscali immediatamente precedenti al periodo di rilevazione.
- Utile/Perdita di esercizio: si intende il risultato di esercizio risultante dal bilancio dell'impresa (voce 21 del conto economico art. 2425 c.c.).
- PTR teorico: il valore ottenuto moltiplicando il valore di riferimento del PTR (art. 3 del testo principale) per la percentuale corrispondente alla somma dei pesi ponderali degli indicatori che hanno registrato un andamento migliorativo nel periodo di rilevazione rispetto al periodo di raffronto (v. art. 3 del presente Allegato);
- PTR teorico aziendale: il PTR teorico moltiplicato per il numero di unità equivalenti (v. art. 4 del presente Allegato);
- PTR aziendale: PTR teorico aziendale, ovvero il valore pari al 35% (trentacinquepercento) dell'utile di esercizio del periodo di rilevazione (art. 4 del testo principale) qualora il PTR teorico aziendale risulti superiore a tale importo;
- PTR individuale: il PTR aziendale suddiviso per il numero di unità equivalenti;
- PTR individuale effettivo: il PTR individuale effettivamente erogato al singolo lavoratore, in proporzione alle ore effettivamente lavorate nel periodo di rilevazione, comprese le ore aggiuntive come indicate nella formula di cui all'art. 3 del presente Allegato.

Il PTR presenta le caratteristiche di incrementalità, non determinabilità a priori e variabilità, in quanto:

(i) l'erogazione è subordinata al conseguimento di un utile di esercizio;

(ii) l'importo dipende dal numero e dal peso degli indicatori migliorativi, non predeterminabili all'inizio del periodo di rilevazione.

Tali caratteristiche fondano l'applicabilità dei regimi contributivi e fiscali di favore previsti dalla normativa vigente per i premi di risultato.

ART. 2 - INDICATORI: DEFINIZIONI TECNICHE, FORMULE E SOGLIE MINIME DI MIGLIORAMENTO

Di seguito vengono definiti gli indicatori, le modalità di calcolo e le soglie minime di miglioramento degli indicatori delineati all'art. 5 del testo principale.

A. **MOL/Fatturato (MOL: voce A meno B del Bilancio/A1) - peso ponderale 40% (quarantapercento)**

Ai fini del presente indicatore il MOL è definito come la differenza tra la voce A e la voce B del Bilancio di esercizio, in coerenza con le linee guida allegate al CCNL.

L'andamento dell'indicatore è da considerarsi migliorativo se il rapporto è positivo e cresce di almeno il 2% (duepercento) nel periodo di rilevazione rispetto alla media del medesimo indicatore rilevata nel periodo di raffronto (valore medio del periodo di raffronto).

Esempio:

X=(A-B)/A1 misurato nel periodo di rilevazione

Y=(A-B)/A1 misurato nel periodo di raffronto (valore medio annuale del periodo di raffronto)

L'obiettivo incrementale si considererà raggiunto, e l'indicatore sarà pertanto considerato migliorativo ai fini dell'erogazione del PTR, solo ove X sia pari o superiore a Yx1,02.

B. **Indicatore di produttività e redditività - peso ponderale 30% (trentapercento)**

Il presente indicatore si riterrà pienamente realizzato al verificarsi di andamenti migliorativi di uno o di entrambi gli indicatori di seguito indicati. In tal senso, si dovrà ritenere condizione sufficiente per la piena realizzazione del presente obiettivo il verificarsi di un andamento migliorativo anche solamente di uno dei seguenti indicatori:

1. Rapporto fatturato (A1)/occupazione

   Ai fini della misurazione del presente indicatore, il dato occupazionale viene calcolato rapportando il complesso delle ore lavorate alle 1548 ore derivanti dalle tabelle ministeriali del costo del lavoro.

   L'andamento dell'indicatore è da considerarsi migliorativo se il rapporto cresce nel periodo di rilevazione rispetto alla media del rapporto rilevata nel periodo di raffronto (valore medio del periodo di raffronto).

2. Incidenza degli oneri finanziari - Rapporto fatturato/oneri finanziari (A1/C17 del bilancio di esercizio)

   L'andamento dell'indicatore è da considerarsi migliorativo se il rapporto cresce di almeno il 2% (duepercento) nel periodo di rilevazione rispetto alla media del rapporto rilevata nel periodo di raffronto (valore medio del periodo di raffronto).

   Esempio:

   X=A1/C17 misurato nel periodo di rilevazione

   Y=A1/C17 misurato nel periodo di raffronto (valore medio annuale del periodo di raffronto)

   L'obiettivo incrementale si considererà raggiunto, e l'indicatore sarà pertanto considerato migliorativo ai fini dell'erogazione del PTR, solo ove X sia pari o superiore a Yx1,02.

C. **Indicatore di qualità, efficienza ed innovazione - peso ponderale 30% (trentapercento)**

Il presente indicatore si riterrà pienamente realizzato al verificarsi di andamenti migliorativi di uno o di entrambi gli indicatori di seguito indicati. In tal senso, si dovrà ritenere condizione sufficiente per la piena realizzazione del presente obiettivo il verificarsi di un andamento migliorativo anche solamente di uno dei seguenti indicatori:

1. Partecipazione attiva collettiva (ore di effettiva presenza/ore retribuite)

   Ai fini del presente indicatore si intendono per:

   - ore di effettiva presenza: le ore complessive determinate dalla somma di ore effettivamente lavorate + ore di infortunio sul lavoro esclusi gli infortuni in itinere + ore astensione obbligatoria maternità/paternità + ore permessi sindacali + ore funzioni D.Lgs. 81/2008 + ore permessi donazione sangue/midollo + ore formazione aziendale + ore permesso art. 33 c.3 L. 104/1992;
   - ore retribuite: tutte le ore retribuite e le ore indennizzate.

   L'andamento dell'indicatore è da considerarsi migliorativo se il rapporto cresce di almeno il 2% (duepercento) nel periodo di rilevazione, rispetto alla media del rapporto rilevata nel periodo di raffronto (valore medio del periodo di raffronto).

   Esempio:

   X=ore effettiva presenza/ore retribuite misurate nel periodo di rilevazione

   Y=ore effettiva presenza /ore retribuite misurate nel periodo di raffronto (valore medio annuale del periodo di raffronto)

   L'obiettivo incrementale si considererà raggiunto, e l'indicatore sarà pertanto considerato migliorativo ai fini dell'erogazione del PTR, solo ove X sia pari o superiore a Yx1,02.

2. Indice di valutazione dell'andamento infortunistico

   Ai fini del presente indicatore si terrà conto del rapporto tra ore di infortunio (esclusi in ogni caso gli infortuni in itinere) e ore lavorate.

   Ai fini del presente indicatore sono in ogni caso esclusi da qualunque valutazione gli infortuni in itinere.

   L'andamento dell'indicatore è da considerarsi migliorativo se l'indice diminuisce di almeno il 2% (duepercento) nel periodo di rilevazione, rispetto al rapporto tra le ore di infortunio (esclusi in ogni caso gli infortuni in itinere) e le ore lavorate nel periodo di raffronto.

   Esempio:

   X=Ore di assenza per infortunio/ore lavorate misurate nel periodo di rilevazione

   Y=Ore di assenza per infortunio/ore lavorate misurate nel periodo di raffronto (valore medio annuale del periodo di raffronto)

   L'obiettivo incrementale si considererà raggiunto, e l'indicatore sarà pertanto considerato migliorativo ai fini dell'erogazione del PTR, solo ove X sia pari o inferiore a Yx0,98.

Tutte le medie relative al presente accordo sono determinate sommando i dati di ogni elemento e confrontando i due totali.

ART. 3 – FORMULE DI CALCOLO DEL PTR

Unità equivalenti (periodo di rilevazione):

Unità equivalenti	=	(Ore effettivamente lavorate + ore di infortunio sul lavoro esclusi gli infortuni in itinere + ore astensione obbligatoria maternità/paternità + ore permessi sindacali + ore funzioni D.Lgs. 81/2008 + ore permessi donazione sangue/midollo + ore formazione aziendale + ore permesso art. 33 c.3 L. 104/1992) / 1.700

Ai fini del calcolo delle unità equivalenti saranno considerate le ore effettivamente lavorate e le assenze sopra definite, conteggiate a livello aziendale tra lavoratrici e lavoratori operanti in Emilia-Romagna nel periodo di rilevazione.

PTR teorico aziendale:

PTR teorico aziendale	=	PTR teorico individuale × Unità equivalenti

PTR aziendale

Verrà assunto il minor valore tra il PTR teorico aziendale e il valore pari al 35% (trentacinquepercento) dell'utile aziendale conseguito nell'esercizio di rilevazione, come risultante dal bilancio.

PTR individuale (parametro per il calcolo del PTR individuale effettivo da erogare):

PTR individuale	=	PTR aziendale / Unità equivalenti

PTR individuale effettivo (PTR effettivamente erogato ai sensi dell'art. 8 del testo principale):

PTR individuale effettivo	=	(PTR individuale / 1.700) × (ore effettivamente lavorate nel periodo di rilevazione dalla/dal singola/o lavoratrice/lavoratore + ore infortunio + ore astensione obbligatoria maternità/paternità + ore permessi sindacali + ore funzioni D.Lgs. 81/2008 + ore permessi donazione sangue/midollo + ore formazione aziendale + ore permesso art. 33 c.3 L. 104/1992)

Ai fini del calcolo del PTR individuale effettivo saranno considerate le ore effettivamente lavorate e le ore di assenza sopra descritte, rilevate su base individuale per la/il singola/o lavoratrice/lavoratore effettuate in Emilia-Romagna nel periodo di rilevazione.

ART. 4 – CONTENUTO DELLA COMUNICAZIONE AL COMITATO MISTO PARITETICO REGIONALE (CMPR)

Entro due mesi dall'approvazione del bilancio, le cooperative e le imprese sociali comunicano al CMPR, con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà resa dal legale rappresentate a mezzo PEC il risultato conseguito nel periodo di rilevazione in termini di utile/perdita di esercizio.

In caso di presenza di utile di bilancio, le cooperative sono tenute a dichiarare inoltre:

- i valori assunti da ciascun indicatore nel periodo di rilevazione e nel periodo di raffronto, anche in caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi incrementali;
- il conseguente valore del PTR, aziendale e individuale, da erogare;
- l'eventuale messa a disposizione di strumenti di welfare;
- eventuali condizioni di sofferenza economica e/o finanziaria e/o stato di crisi ai sensi dell'art. 10 del testo principale;
- l'informativa prevista dall'art. 4 del presente accordo, relativamente alle cooperative sociali operanti su più regioni.

AGCI Imprese Sociali Emilia-Romagna

FP CGIL Emilia-Romagna

CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETA' Emilia-Romagna

CISL FP Emilia-Romagna

LEGACOOPSOCIALI Emilia-Romagna

FISASCAT CISL Emilia-Romagna

UIL FP Emilia-Romagna

UILTUCS Emilia-Romagna

