

PROTOCOLLO D'INTESA
SUGLI INDIRIZZI E SULLE REGOLE IN MATERIA DI AFFIDAMENTI DEI SERVIZI SOCIO-
SANITARI, ASSISTENZIALI, EDUCATIVI, NONCHÈ PER FAVORIRE L'INSERIMENTO
LAVORATIVO DI PERSONE SVANTAGGIATE

ALLEGATO 2

SCHEDA DI SINTESI CCNL COOPERATIVE SOCIALI

Rev. 24.04.2026

SCHEDA DI SINTESI CCNL COOPERATIVE SOCIALI

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Agci Imprese Sociali Confcooperative Federsolidarietà Legacoopsociali Fp-Cgil - Fps-Cisl - Fisascat-Cisl - Uil-Fpl - UilTucs.	26/01/2024	1.1.2023	31.12.2025	31.12.2025	

Area	Posizione economica		Qualifiche	Minimi			Contingenza (1)
				1 feb. 2024	1 ott. 2024	1 ott. 2025	
A	1	ex liv. 1	Addetto alle pulizie, alla sorveglianza e custodia locali, all'assolvimento di commissioni generiche, ai servizi di spiaggia, ausiliario	1.307,22	1.333,54	1.359,85	
	2	ex liv. 2	Bagnino, operaio generico, centralinista, addetto alla cucina	1.319,37	1.345,95	1.372,53	
B	1	ex liv. 3	Operaio qualificato, autista con patente B/C, aiuto cuoco, addetto all'infanzia con funzioni non educative, addetto alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito non formato, addetto ai servizi di decoro delle comunità urbane, giardiniera/e, operaia/o agricola/o qualificata/o, necroforo,	1.381,00	1.408,89	1.436,78	
C	1	ex liv. 4	Operaio specializzato, cuoco, autista con patente D/K, autista soccorritore/accompagnatore, impiegato d'ordine, animatore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatore socio-assistenziale, addetto All'assistenza di base o altrimenti definito formato, operatore tecnico dell'assistenza, istruttore di attività manuali ed espressive, istruttore di nuoto, guida	1.485,21	1.515,21	1.545,21	
	2	nuovo	Operatore socio sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie	1.529,48	1.560,27	1.591,06	
	3	ex liv. 5	Capo operaio, capo cuoco, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatore socio assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito coordinatore	1.574,41	1.605,99	1.637,57	
D	1	ex liv. 5	Educatore senza titolo, maestro di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatore, animatore con titolo, infermiere generico, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatore dell'inserimento lavorativo, impiegato di concetto, operatore dei servizi informativi e di orientamento	1.574,41	1.605,99	1.637,57	
	2	ex liv. 6	Impiegato di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatore professionale socio-pedagogico in possesso di titolo, assistente sociale, infermiere, capo cuoco-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatore dei servizi informativi e di orientamento, referente operativa/o	1.660,99	1.694,41	1.727,83	
	3	ex liv. 7	Educatore professionale -coordinatore	1.768,09	1.803,62	1.839,15	

E	1	ex liv. 7	Capo ufficio, coordinatore di unità operativa e/o servizi semplici	1.768,09	1.803,62	1.839,15	
	2	ex liv. 8	Coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologo, sociologo, pedagogista, medico, agronomo	1.908,58	1.947,00	1.985,42	
F	1	ex liv. 9	Responsabile di area aziendale, psicologo - sociologo - pedagogista - medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo	2.107,81	2.150,18	2.192,55	
	2	ex liv. 10	Responsabile di area aziendale strategica, direttore aziendale	2.407,25	2.455,67	2.504,09	
<i>(1) Conglobata nel minimo</i>							

IN APPENDICE ALLA PRESENTE SCHEDA SI UNISCONO LE TABELLE AGGIORNATE DEL COSTO DEL LAVORO VALEVOLI A LIVELLO PROVINCIALE IN APPLICAZIONE DEL RINNOVO DEL CCNL COOP. SOCIALI DEL 26/01/2024 E DEL CONTRATTO INTEGRATIVO TERRITORIALE VIGENTE PER LA PROVINCIA DI MANTOVA

INDENNITA', ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
(1)	€ 77,47, liv. E2 € 154,94, liv. F1 € 232,41, liv. F2	-	-	€ 30,99
<i>(1) Dall'1.1.1997 conglobato nel minimo</i>				

RETRIBUTIVI	
Indennità trasferta	Ai lavoratori comandati in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate, a piè di lista, le spese sostenute per il trasporto, il vitto e l'alloggio. In sede di impresa cooperativa saranno fissati i criteri per i rimborsi delle spese chilometriche e per le eventuali coperture assicurative, Quanto al rimborso chilometrico per utilizzo del mezzo proprio si veda quanto previsto dal Contratto Integrativo Territoriale della Provincia di Mantova. Art 9 – in APPENDICE ALLA PRESENTE SCHEDA
Tredicesima	1 mensilità da corrispondere entro il mese di dicembre
Quattordicesima	Prevista a partire dal 1* gennaio 2025 corrisposta con le spettanze relative al mese di giugno di ogni anno per un importo pari alla metà di una retribuzione mensile in vigore nel mese di corresponsione.
Altre mensilità aggiuntive	Non previste
Scatti anzianità	5 biennali: € 11,62, liv. A1 (ex liv.1); € 13,43, liv. A2 (liv.2); € 16,27, B1 (ex liv. 3); € 18,59, liv. C1 (ex liv. 4); € 19,63 liv. C2, € 20,66, liv. C3 e D1 (ex liv. 5); € 23,24, liv. D2 (ex liv.6); € 26,86, liv. D3 e E1 (ex liv. 7); € 31,50, liv. E2 (ex liv. 8); € 39,51, liv. F1 (ex liv. 9); € 46,48, liv. F2 (ex liv.10).
Anzianità convenzionale	Non prevista

<p>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</p>	<p>Ammessi nel limite di 100 ore annue per dipendente. Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 100 ore e fino a 150 ore sarà utilizzato, d'intesa con la RSA e le RSU, per comprovate e motivate esigenze di servizio. Maggiorazioni: - 15%, straordinario diurno e, dall'1.12.2009, lavoro festivo e domenicale; - 30%, straordinario notturno e straordinario diurno festivo; - 50%, straordinario notturno festivo Banca Ore – le Parti prevedono un sistema di Banca Ore da articolare all'interno del confronto a livello territoriale (si veda Linee Guida – Verbale di Accordo 28.3.2019). Al riguardo si faccia riferimento anche a quanto previsto da Contratto Integrativo Territoriale della Provincia di Mantova Art 6 – in APPENDICE ALLA PRESENTE SCHEDA</p>
<p>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</p>	<p>La struttura della contrattazione è articolata su 2 livelli: nazionale e territoriale. Il contratto territoriale è di norma regionale, riguarda materie ed istituti non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale ed ha durata triennale. Tale contrattazione ha competenza nel definire il Premio territoriale di risultato che è strettamente collegato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio coinvolto in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi incrementali nell'arco dell'esercizio fiscale di riferimento rispetto ad un precedente periodo congruo, di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Il premio territoriale di risultato avrà le caratteristiche di incrementalità, non determinabilità a priori, variabilità e, in quanto incerta nella corresponsione e nell'ammontare, sarà utile per l'applicazione dei particolari regimi contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente (si veda Linee Guida – Verbale di Accordo 28.3.2019). A livello territoriale è stato definito, approvato ed applicato il Contratto Integrativo Territoriale che ha introdotto e disciplinato modalità di riconoscimento del Premio Territoriale di Risultato. Art 10 – in APPENDICE ALLA PRESENTE SCHEDA</p>
<p>Indennità</p>	<p>- per lavoro notturno: € 12,39 per le prestazioni oltre le 4 ore e fino alle 8 ore per notte; € 6,20 per prestazioni oltre le 2 ore e fino alle 4 ore per notte. Per gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia, non soggetti a turni e la cui attività si svolge esclusivamente in ore notturne, la suddetta indennità è sostituita da una maggiorazione del 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta; - di turno: ai lavoratori inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco di 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per il singolo lavoratore, viene corrisposta una indennità di turno per le ore effettivamente svolte; - di reperibilità: € 77,47 lordi mensili se oltre alla reperibilità è richiesto anche l'obbligo di residenza nella struttura E' riconosciuta un' indennità di 20 euro per ogni notte svolta - di pronta disponibilità: € 1,55/ora (non possono essere previsti più di 8 turni al mese per ciascun dipendente ed ha durata minima di 4 ore e massima di 12 ore); - di funzione, per l'affiancamento all'inserimento lavorativo di colleghi svantaggiati: € 50,00, mensili, riconosciuti al lavoratore che svolge tale funzione, limitatamente al tempo concordato e riferito ai progetti individuali dei colleghi svantaggiati; - professionali: dall'1.7.2000 1. infermiere generico: € 61,97; 2. infermiere: € 154,94; 3. fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista: € 154,94; 4. medico: € 258,23; 5. direttore aziendale: € 232,41</p>

Elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione	Gli educatori dei servizi educative per l'infanzia così come specificati dal DM 378 del 9 maggio 2018 in attuazione al D.Lgs. n 65 del 13 Aprile 20017 e gli educatori professionali socio pedagogici in possesso di qualifica definite dal comma 597 L 27 dicembre 2017 n 205 inquadrati al profilo D1 a far data da Gen. 2025 avranno diritto ad un elemento economico mensile pari ad € 41. Detto valore sarà incrementato a partire da Sett. 2025 di € 41. A far data da Gen. 2026 i suddetti lavoratori transiteranno al livello D2 senza il riconoscimento di nessuna indennità
Mansioni discontinue	Non previste
Erogazione TFR	Nessuna particolarità
Ferie	26 giorni per anno, calcolati su di una settimana lavorativa di 6 giorni.
Permessi retribuiti	<ul style="list-style-type: none"> - per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle rappresentanze sindacali (vedere Legge 300/1970); - per cariche sindacali e funzioni pubbliche elettive; - il lavoratore che dona il sangue ha diritto al permesso retribuito secondo la legge; - 2 giorni lavorativi retribuiti per lutto di famiglia; (1) Migliorato dal C.I.T. - i lavoratori nella misura massima annua dell'8% del totale dell'organico potranno usufruire di permessi individuali retribuiti fino ad un massimo di 100 ore annue per la partecipazione a corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale; - studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami; esonero dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. Permessi ai lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame. Diritto allo studio: 150 ore annue individuali retribuiti. Tali ore sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e comunque di almeno una unità <p>(1) Da rivedere in funzione del D.M. 278 del 21.7.2000</p>
Assemblee Sindacali	<ul style="list-style-type: none"> - i lavoratori hanno diritto a riunirsi all'interno dell'orario di lavoro per 12 ore annue retribuite
Riduzione orario	Ai lavoratori notturni viene concessa una riduzione di orario di 26 ore su base annua. Tale riduzione viene usufruita mediante permessi retribuiti da godere entro 6 mesi dalla loro maturazione (in caso di impedimento potranno essere sostituiti da corrispondente retribuzione aggiuntiva)
Festività	<ul style="list-style-type: none"> - oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; - per la festività nazionale del 4 novembre la cui celebrazione è spostata alla prima domenica del mese si provvederà ad una retribuzione giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadenti di domenica.. <p>Nel caso in cui una delle festività cada nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione viene corrisposto un ulteriore importo pari alla retribuzione normale di fatto giornaliera (1/26)</p>
Festività sopresse	4 giorni di permesso retribuito
Flessibilità orario contrattuale	È consentita la facoltà di superare le ore settimanali stabilite nella misura di 10 ore settimanali con recupero, nei successivi 6 mesi, del monte ore lavorato in eccedenza nel periodo indicato. Per le ore non recuperate è dovuta la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario

ASSENZE	
Malattia	<ul style="list-style-type: none"> - conservazione del posto per un periodo di 12 mesi (anche non continuativi) nell'arco dell'ultimo triennio; - integrazione dell'indennità INPS al 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno
Infortunio	Conservazione del posto fino alla guarigione clinica e integrazione dell'indennità INAIL al 100% della retribuzione dal 1° al 180° giorno
Maternità	Vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali. A decorrere dal 1.1.24 la cooperativa provvederà ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione
Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi di calendario con riconoscimento della normale retribuzione
Permessi	<ul style="list-style-type: none"> - brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a 4 giorni (entro 2 mesi il lavoratore è tenuto a recuperare le ore di permesso non usufruite); - per l'esercizio del diritto di voto ai lavoratori con residenza extraregionale sarà concesso 1 giorno non retribuito

NORMATIVO - GESTIONE DEL RAPPORTO	
Prova	<ul style="list-style-type: none"> - 30 giorni di effettiva prestazione per i liv. A1, A2, B1 e C1; - 45 giorni di effettiva prestazione per il liv. C2; - 60 giorni di effettiva prestazione per i liv. C3, D1, D2, D3 e E1; - 180 giorni di effettiva prestazione per i liv. E2, F1 e F2. <p>Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo qualora sia in grado di riprendere servizio entro 60 giorni</p>

Preavviso	Anzianità	Liv. A1, A2, B1 e C1	Liv. C2	Liv. C3, D1, D2, D3, E1	Liv. E2, F1, F2
	Fino a 3 anni	15 giorni	30 giorni	45 giorni	90 giorni
	Oltre 3 anni	30 giorni	45 giorni	60 giorni	120 giorni

Part time

La prestazione individuale sarà fissata tra le parti in misura non inferiore a:

- 12 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- 52 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- 624 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale

E' ammessa la stipula di contratti con un minimo inferiore alle quantità sopra elencate per un numero massimo di lavoratori pari complessivamente al 10% dell'organico al 31.12 dell'anno precedente (con esclusione delle cooperative di tipo "B" di cui all'art. 1, L. 381/91, previa verifica).

Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni, la cooperativa, in relazione alle esigenze tecnico produttive, ricercherà soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale a tempo parziale. Sarà quindi valutata l'opportunità del consolidamento di parte delle ore supplementari. Tale consolidamento si effettuerà su richiesta del lavoratore, relativamente alle ore di lavoro supplementare eccedenti il 25% dell'orario previsto nel contratto di lavoro a tempo parziale individuale ed a condizione che tali ore siano svolte per almeno 9 mesi nell'arco di un anno (o al valore equivalente come media) e possano essere ricondotte alla previsione dell'art. 5, c. 2, del D.lgs. 81/2015.

È ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 40% dell'orario individuale settimanale.

La maggiorazione per le ore supplementari è pari al 27% della retribuzione oraria. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è ammesso lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, secondo la disciplina legale e contrattuale vigente.

Ai sensi e nel rispetto dell'art. 6 c. 4 D. Lgs. 81/15 (Clausole Flessibili ed Elastiche) il datore di lavoro a fronte del consenso espresso dal lavoratore con apposito patto scritto ha il potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale.

Per quanto sopra al lavoratore spetta una maggiorazione aggiuntiva del 2% sulla retribuzione mensile.

Previdenza integrativa

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto, una volta superato il periodo di prova, possono iscriversi al Fondo Pensione Previdenza Cooperativa, costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

A favore dei lavoratori iscritti, le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1,50% da calcolarsi sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR. Hanno diritto al contributo a carico azienda i lavoratori iscritti al Fondo che hanno optato per il versamento, mediante trattenuta mensile in busta paga, di un contributo minimo pari all'1%. A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione una quota non inferiore al 26% del TFR maturato (corrispondente 1,8% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR), con equivalente minor accantonamento ai fini del TFR. A favore dei lavoratori iscritti con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 (D.Lgs. 252/05 e successive modificazioni), è dovuto il versamento dell'intero importo del TRF maturando nell'anno. All'atto del primo versamento contributivo successivo all'adesione, sia in forma esplicita che tacita, del lavoratore a Previdenza Cooperativa, l'azienda versa a titolo di quota d'iscrizione, a proprio carico, l'importo di € 10 per ciascun nuovo iscritto. La contribuzione è versata trimestralmente.

Assistenza integrativa

Le Parti hanno convenuto di introdurre l'istituto dell'Assistenza sanitaria integrativa. A decorrere dal 1.5.2013 potranno essere iscritti al Fondo tutti gli addetti e le addette del settore della cooperazione sociale assunti con contratto a tempo indeterminato, fatte salve le forme di assistenza sanitaria integrativa aziendali o territoriali in essere. Per tale copertura è dovuto un contributo, per ogni lavoratore, a carico dell'impresa cooperativa pari a € 66,00/annui per ogni lavoratore iscritto. Tale importo a decorrere da gennaio 2025 è rideterminato in € 132,00/annui per ogni lavoratore iscritto.

Bilateralità

Sono attivi Comitati Misti Paritetici a livello Nazionale, Regionale e Territoriale (per Mantova operativo dal febbraio 2020)

APPENDICE

ESTRATTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO TERRITORIALE DELLA PROVINCIA DI MANTOVA PER LA COOPERAZIONE SOCIALE

6. Straordinario/supplementare

Le prestazioni di lavoro straordinario/supplementare possono essere effettuate solo su autorizzazione, laddove possibile preventiva, dal responsabile del servizio.

Il lavoro supplementare e/o straordinario può essere richiesto ed effettuato previo il consenso e la disponibilità del lavoratore interessato; tali ore andranno a confluire nella banca delle ore e verranno recuperate attraverso richiesta del lavoratore con riposi compensativi concessi dalla cooperativa compatibilmente con le esigenze di servizio o con pagamento in caso di banca ore positiva con le dovute maggiorazioni nei termini previsti.

Le ore di lavoro supplementare e/o straordinario devono rispettare le percentuali massime previste dal Ccnl Coop Sociali, salvo accordi aziendali firmati dalle OO.SS. firmatarie del contratto.

7. Utilizzo del proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio e tempi di trasferimento

Laddove non ci sia la disponibilità del mezzo di trasporto aziendale, ferme restando le previsioni in materia di sicurezza, la cooperativa potrà richiedere ai propri operatori l'utilizzo del proprio mezzo di trasporto per necessità organizzative e ragioni di servizio, sia per situazioni contingenti determinatesi in relazione a bisogni dell'utenza, sia per servizi strutturali con necessità di spostamento nel territorio aventi le caratteristiche delle prestazioni domiciliari (es: SAD oppure ADI, ADM) o prestazioni similari. A detta richiesta formulata dalla cooperativa gli operatori presteranno il loro preventivo consenso.

Nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice che per motivi di servizio presta la propria attività in più sedi il tempo di trasferimento da una sede all'altra è computato come normale orario di lavoro, tali periodi di spostamento sono calcolati sulla base dei tempi di trasferimento medi individuati dalle comuni applicazioni disponibili (es. google maps) sulla base dell'orario nel quale è necessario sostenere i suddetti spostamenti, ai fini del riconoscimento come tempo di lavoro verrà considerato il trasferimento per i tragitti percorsi dai lavoratori dalla prima all'ultima sede di servizio. Per i suddetti lavoratori che svolgeranno detto servizio verrà riconosciuta in aggiunta alla normale retribuzione un rimborso chilometrico nella misura prevista pari ad € 0.30 di base a chilometro percorso o 0,35 in caso di attivazione di polizza Kasco o Minicasko da parte del lavoratore, con relativa indicazione in busta paga alla voce Rimborso Chilometrico; detto rimborso verrà corrisposto mensilmente con la retribuzione del mese di riferimento.

Verrà parimenti autorizzata e rimborsata la spesa sostenuta per l'utilizzo dei mezzi pubblici di trasporto e per eventuali parcheggi a pagamento per attività lavorativa nel turno di lavoro.

Sono fatte salve le situazioni di miglior favore in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo concordate a livello aziendale.

10. P.T.R. - Premio Territoriale di Risultato

Le Parti, come previsto dall'art.10, punto 2, lett. B) e dalle Linee Guida del C.C.N.L. Cooperative Sociali del 05-03-2024 confermano il Premio Territoriale di risultato (PTR), istituito nel CIT approvato nel 2022. Conseguentemente l'erogazione delle relative competenze avverrà secondo le scadenze di seguito precisate e sulla base delle evidenze derivanti dal Bilancio di esercizio relativo all'esercizio precedente approvato e depositato presso la competente CCIAA.

Il PTR è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese operanti nel territorio della Provincia di Mantova in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi incrementali nell'arco dell'esercizio fiscale di riferimento rispetto ad un precedente periodo congruo di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Al fine della definizione di tale elemento premiale le parti valuteranno in particolare gli andamenti degli indicatori individuati e declinati nel presente articolo, prendendo in esame i dati relativi alle singole performance cooperative che determineranno conseguentemente importi diversi realtà per realtà, sulla base dei risultati raggiunti.

Il PTR così determinato sarà erogato a tutti/e i/le lavoratori/trici che prestano la loro attività in Provincia di Mantova.

INDICATORI

Le parti convengono di utilizzare gli indicatori sotto specificati, individuati tra quelli di cui all’elenco riportato nelle Linee Guida per il PTR del CCNL, assumendo sul piano metodologico le seguenti definizioni terminologiche:

- **Periodo di raffronto:** è costituito dai bilanci del biennio precedente a quello del bilancio d’esercizio utilizzato per il raffronto.
- **Anno di riferimento:** anno per il quale sono calcolati i dati per l’erogazione del PTR, costituito dall’esercizio fiscale precedente l’anno di competenza.

I dati presi in considerazione saranno quelli riferiti alle singole performance cooperative che determineranno conseguentemente importi diversi, realtà per realtà, sulla base dei risultati raggiunti.

Il valore degli indicatori sarà utile all’erogazione del PTR se nell’anno di riferimento avrà luogo un valore incrementale rispetto al periodo di raffronto.

INDICATORI DI PRODUTTIVITÀ E REDDITIVITÀ		
rilevanza pari al 70% del valore del PTR		
1	Rapporto Fatturato / Costo del Lavoro (A1/B9 bilancio di esercizio)	peso ponderale 30 %
<p>Il parametro sarà costruito con la seguente metodologia:</p> <p>FATTURATO (F):</p> <p>F.1. Valore dei ricavi delle vendite e delle prestazioni (voce A1 del bilancio CEE) relativo al periodo di raffronto;</p> <p>F.2. Determinazione della media del biennio (somma di F.1. del periodo di raffronto diviso 2);</p> <p>F.3. Determinazione del valore dei ricavi delle vendite e delle prestazioni anno di riferimento e relativo raffronto con la media del biennio di cui al punto F.2.;</p> <p>COSTO DEL LAVORO (CL):</p> <p>CL.1. Somma del costo del personale (voce B9 del bilancio CEE) relativo al periodo di raffronto;</p> <p>CL.2. Determinazione della media del biennio (somma di CL.1 del periodo di raffronto diviso 2);</p> <p>CL.3. Determinazione del costo del lavoro anno di riferimento e relativo raffronto con la media del biennio di cui al punto CL.2.</p>		
<i>rapporto tra F.3 e CL.3 l'indicatore è positivo se il rapporto cresce</i>		

2	Variazione del M.O.L. / Fatturato (MOL: voce A meno B del Bilancio/A1)	peso ponderale 40%
<p>Il parametro sarà determinato con la seguente metodologia:</p> <p>VARIAZIONI DEL MOL (M)</p> <p>M.1. Differenza tra Valore della produzione e Costi della produzione (voce A - voce B del bilancio CEE) relativo al periodo di raffronto;</p> <p>M.2. Determinazione della media del biennio (somma di M.1. del periodo di raffronto diviso 2);</p> <p>M.3. Determinazione del MOL anno di riferimento e relativo raffronto con la media del biennio di cui al punto M.2.;</p> <p>FATTURATO (F) si fa riferimento agli stessi criteri riportati nel parametro 1.</p> <p>F.1. Valore dei ricavi delle vendite e delle prestazioni (voce A1 del bilancio CEE) relativo al periodo di raffronto;</p> <p>F.2. Determinazione della media del biennio (somma di F.1. del periodo di raffronto diviso 2);</p> <p>F.3. Determinazione del valore dei ricavi delle vendite e delle prestazioni anno di riferimento e relativo raffronto con la media del biennio di cui al punto F.2.</p>		
<i>rapporto tra M.3 e F.3 l'indicatore è positivo se il rapporto cresce</i>		

INDICATORI DI QUALITA', EFFICIENZA ED INNOVAZIONE**rilevanza pari al 30% del valore del PTR**

3	Partecipazione Attiva Collettiva (ore di effettiva presenza/ore retribuite)	peso ponderale 30%
<p>ORE DI EFFETTIVA PRESENZA (P):</p> <p>P.1. Ore ordinarie effettivamente lavorate nel periodo di raffronto;</p> <p>P.2. Determinazione della media del biennio (somma di P.1. del periodo di raffronto diviso 2);</p> <p>P.3. Determinazione delle ore effettivamente lavorate con gli stessi criteri del punto P.1 dell'anno di riferimento e relativo raffronto con la media del biennio di cui al punto P.2.</p> <p>ORE RETRIBUITE (R)</p> <p>R.1. Ore ordinarie lavorate + Ore totali di assenza relative al periodo di raffronto;</p> <p>R.2. Determinazione della media del biennio (somma di R.1. del periodo di raffronto diviso 2);</p> <p>R.3. Determinazione delle ore retribuite con gli stessi criteri del punto P.1. dell'anno di riferimento e relativo raffronto con la media del biennio di cui al punto R.2.</p>		
<i>rapporto tra P.3 e R.3 l'indicatore è positivo se il rapporto cresce</i>		

STRUMENTI DI WELFARE

Ai sensi di quanto previsto dalle vigenti disposizioni, le Parti riconoscono ai/lle dipendenti destinatari del PTR, la possibilità di optare per strumenti di welfare di cui all'art. 51, comma 2 lettere f), fbis), fter), comma 3 e comma 3bis del TUIR, in sostituzione, totale o parziale, del PTR.

Tale opzione è esercitabile laddove la cooperativa/impresa sociale metta effettivamente a disposizione dei/lle lavoratori/rici gli strumenti di welfare sia direttamente che attraverso altre cooperative; in caso positivo la cooperativa/impresa sociale dovrà effettuare apposita comunicazione al CMPP di Mantova ed ai/lle lavoratori/rici. Il/La lavoratore/rici interessati/e potranno esercitare l'opzione in parola manifestando la volontà di avvalersi delle "prestazioni di welfare", specificando l'entità della quota del PTR da destinarvi, secondo le modalità che saranno comunicate dal datore di lavoro con specifica comunicazione.

Il/Le lavoratori/rici hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, al Fondo di Previdenza Complementare e/o al Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa definiti a livello contrattuale e/o aziendale. Tale opzione è esercitabile anche nel caso in cui la cooperativa/impresa non abbia messo a disposizione dei/lle lavoratori/rici gli strumenti di welfare.

DETERMINAZIONE E CALCOLO PTR

Il PTR è quantificato per gli anni di vigenza contrattuale con un valore pari a **€ 256** pro capite per i lavoratori a tempo pieno, riproporzionato sulla percentuale di Part Time, da erogarsi in relazione ai parametri sopra specificati e sarà erogato con le competenze del mese di settembre di ogni annualità a fronte di bilancio in utile nell'anno di riferimento.

La quota individuale di PTR sarà determinata applicando la seguente formula:

<p>PTR raggiunto</p> <p>(valore di competenza dell'anno risultante dall'applicazione nella singola cooperativa degli indicatori individuati)</p> <p>-----</p> <p>(1976 - 25,32 - 165)</p>	X	<p>ORE LAVORATE +</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ore Infortuni ▪ Maternità obbl. e anticipata ▪ Permessi sindacali e RLS ▪ Permessi L. 104/92 ▪ Festività godute 	=	<p>PTR</p> <p>individuale</p>
---	----------	--	---	---

Il PTR sarà corrisposto ai/alle lavoratori/trici in forza alla data del **1 settembre** dell'anno di erogazione in proporzione alle ore lavorate (ricomprese le ore di ferie) incrementate delle ore relative alle assenze per infortuni sul lavoro o per

astensione obbligatoria ed anticipata per maternità nell'anno di riferimento, permessi sindacali e RLS, permessi l. 104/92 e festività godute.

Per i/le lavoratori/trici cessati/e per cambio di appalto prima del mese di erogazione sarà corrisposta dalla cooperativa uscente la quota di PTR relativa all'anno di cessazione in base agli importi definiti l'anno precedente in relazione ai periodi lavorati (in 12mi).

Il PTR sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, poiché la correlazione ai risultati conseguiti è assunta dalle parti quale parametro di definizione per la corresponsione e l'ammontare.

Il PTR non è utile ai fini di 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.

Il PTR avrà, quindi, le caratteristiche di incrementalità, non determinabilità a priori, variabilità e, in quanto incerta nella corresponsione e nell'ammontare, sarà utile per l'applicazione dei particolari regimi contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente.

Di seguito si riporta la Tabella del Costo del Lavoro riferita al mese di Gennaio 2026 sottoscritta a livello territoriale in data 18/07/2024 e depositata presso l'ITL Mantova e Cremona in pari data

**COSTO DEL LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO
PROVINCIA DI MANTOVA**

DA GENNAIO 2026		COSTO DEL LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO PROVINCIA DI MANTOVA																
Livelli >		A1	A2	B1	C1	C2	C3/D1	C3/D1 con I.p.	D2	D2 con I.p.	D3/E1	E2	E2 con I.p.	F1	F1 con I.p.	F2	F2 con I.d.	
M E S E	A-Elementi retributivi																	
	Minimi contrattuali conglobati (mese)	3	1.359,85	1.372,53	1.436,79	1.545,21	1.591,06	1.637,57	1.637,57	1.727,83	1.727,83	1.839,15	1.985,42	1.985,42	2.192,54	2.192,54	2.504,09	2.504,09
	Anzianità -scatti- (mese)		34,86	40,29	48,81	55,77	58,89	61,98	61,98	69,72	69,72	80,58	94,50	94,50	118,53	118,53	139,44	139,44
	Indennità professionali (mese)													258,23	258,23			
	Indennità di funzione (mese)												77,47		154,94			
	Altre indennità (mese)	3%	40,80	41,18	43,10	46,36	47,73	49,13	49,13	51,84	51,84	55,17	59,56	59,56	65,78	65,78	75,12	75,12
TOTALE A - (mese)			1.435,51	1.454,00	1.528,70	1.647,34	1.697,68	1.748,68	1.849,39	2.004,33	1.974,90	2.216,95	2.397,71	2.531,79	2.635,08	2.951,06	2.951,06	
1	Minimi contrattuali conglobati (anno)	3	16.318,20	16.470,36	17.241,48	18.542,52	19.092,72	19.650,84	19.650,84	20.733,96	20.733,96	22.069,80	23.825,04	23.825,04	26.310,48	26.310,48	30.049,08	30.049,08
2	Anzianità -scatti- (anno)		418,32	483,48	585,72	669,24	706,68	743,76	743,76	836,64	836,64	966,96	1.134,00	1.134,00	1.422,36	1.422,36	1.673,28	1.673,28
3	Indennità professionali (anno)												3.098,76	3.098,76				
4	Indennità di funzione (anno)											929,64		1.859,28				
5	Altre indennità (anno)	3%	489,55	494,11	517,24	556,28	572,78	589,53	589,53	622,02	622,02	662,09	714,75	714,75	789,31	789,31	901,47	901,47
TOTALE A			17.226,07	17.447,95	18.344,44	19.768,04	20.372,18	20.984,13	21.727,77	22.192,62	24.051,90	23.698,85	26.603,43	28.772,55	30.381,43	31.620,91	35.412,75	35.412,75
B-Oneri aggiuntivi																		
7	Tredicesima	12	1.435,51	1.454,00	1.528,70	1.647,34	1.697,68	1.748,68	1.849,39	2.004,33	1.974,90	2.216,95	2.397,71	2.531,79	2.635,08	2.951,06	2.951,06	
8	Quattordicesima (50%)	50%	717,75	727,00	764,35	823,67	848,84	874,34	905,32	924,69	1.002,16	987,45	1.108,48	1.198,86	1.265,89	1.317,54	1.475,53	1.475,53
TOTALE B			2.153,26	2.181,00	2.293,05	2.471,01	2.546,52	2.623,02	2.715,97	2.774,08	3.006,49	2.962,35	3.325,43	3.596,57	3.797,68	3.952,62	4.426,59	4.426,59
C-Oneri previd. e ass.vi																		
10	Inps	28,03%	5.432,03	5.501,99	5.784,69	6.233,61	6.424,11	6.617,08	6.851,58	6.998,17	7.584,47	7.473,13	8.389,06	9.073,06	9.580,40	9.971,26	11.166,97	11.166,97
11	Inail	3,00%	581,38	588,87	619,12	667,17	687,56	708,21	733,31	749,00	811,75	799,84	897,87	971,07	1.025,37	1.067,21	1.195,18	1.195,18
TOTALE C			6.013,41	6.090,86	6.403,81	6.900,78	7.111,67	7.325,29	7.584,89	7.747,17	8.396,22	8.272,97	9.286,93	10.044,13	10.605,77	11.038,47	12.362,15	12.362,15
D-Altro Oneri																		
13	Oneri per la sicurezza		250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	
14	Trattamento fine rapporto	13,5	1.435,51	1.454,00	1.528,70	1.647,34	1.697,68	1.748,68	1.849,39	2.004,33	1.974,90	2.216,95	2.397,71	2.531,79	2.635,08	2.951,06	2.951,06	
15	Rivalutazione T.F.R.	4,4445%	382,81	387,74	407,66	439,30	452,72	466,32	482,85	493,18	534,49	526,65	591,19	639,40	675,15	702,70	786,96	786,96
16	Providenza complementare	1,50%	290,69	294,43	309,56	333,59	343,78	354,11	366,66	374,50	405,88	399,92	448,93	485,54	512,69	533,60	597,59	597,59
17	Assistenza Sanitaria Integrativa (5,5€/mese)	12	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	132,00	
TOTALE D			2.491,01	2.518,17	2.627,92	2.802,23	2.876,18	2.951,11	3.042,16	3.099,07	3.326,70	3.283,47	3.639,07	3.904,65	4.101,63	4.253,38	4.717,61	4.717,61
COSTO ANNUO			27.883,75	28.237,98	29.669,22	31.942,06	32.906,55	33.883,55	35.070,79	35.812,94	38.781,31	38.217,64	42.854,86	46.317,90	48.886,51	50.865,38	56.919,10	56.919,10
20	Premio Territoriale di Risultato -P.T.R.		256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	256,00	
21	Contr. Prev.II (28,03%) e Ass.vi (3%)		79,44	79,44	79,44	79,44	79,44	79,44	79,44	79,44	79,44	79,44	79,44	79,44	79,44	79,44	79,44	
22	TOT. P.T.R.		335,44	335,44	335,44	335,44	335,44	335,44	335,44	335,44	335,44	335,44	335,44	335,44	335,44	335,44	335,44	
TOT. COSTO ANNUO CON PTR			28.219,19	28.573,42	30.004,66	32.277,50	33.241,99	34.218,99	35.406,23	36.148,38	39.116,75	38.553,08	43.190,30	46.653,34	49.221,95	51.200,82	57.254,54	57.254,54
COSTO ORARIO (1548 ORE ANNO)			18,23	18,46	19,38	20,85	21,47	22,11	22,87	23,35	25,27	24,91	27,90	30,14	31,80	33,08	36,99	36,99
25	Incidenza Costi Generali	15%	2,73	2,77	2,91	3,13	3,22	3,32	3,43	3,50	3,79	3,74	4,19	4,52	4,77	4,96	5,55	5,55
COSTO ORARIO CON COSTI GENERALI			20,96	21,23	22,29	23,98	24,69	25,43	26,30	26,85	29,06	28,65	32,09	34,66	36,57	38,04	42,54	42,54
27	Indennità di turno su base oraria	11,70%	2,13	2,16	2,27	2,44	2,51	2,59	2,68	2,73	2,96	2,91	3,26	3,53	3,72	3,87	4,33	4,33
COSTO ORARIO CON INDENNITA' DI TURNO			23,09	23,39	24,56	26,42	27,20	28,02	28,98	29,58	32,02	31,56	35,35	38,19	40,29	41,91	46,87	46,87

NOTE:

La presente tabella fa riferimento al costo medio del lavoro per i lavoratori occupati dalle cooperative decretato a livello nazionale con D.D. Ministero del Lavoro e Politiche Sociali n. 30/2024 in analogia tabella con medesima decorrenza temporale. La stessa contempla altresì gli oneri derivanti dalla gestione aziendale nonché dall'accordo di secondo livello vigente a livello provinciale.

Gli scatti di anzianità assunti a riferimento come nel CCNL sono 3 anche se lo stesso contratto prevede che possano essere maturati sino a 5.

Gli oneri per la sicurezza, per mantenere l'impianto della tabella, sono rapportati a ore. Gli stessi però devono essere considerati un costo complessivo non frazionabile in caso orario ridotto.

Il costo orario riportato alla riga 24 rappresenta il costo del lavoro minimo incompressibile a norma di legge.

Il costo orario esposto alla riga 26, comprensivo dei normali oneri di gestione la cui incidenza è computata in misura pari al 15%, costituisce un riferimento indicativo da assumere come base d'asta.

In caso di servizi che prevedano spostamenti sono da considerare oneri aggiuntivi per Km e tempo trasferimento

ORARIO DI LAVORO	
Ore teoriche (36 h x 52 sett.)	1.976
Ore mediamente NON lavorate	428
costi suddivise	
Ferie	165
Festività e Festività sopresse	108
Assemblee Sindacali	12
Malattia, gravidanza, infortunio	120
Diritto allo studio	3
Formazione professionale	8
Formaz. permessi R.L.S. (D.Lgs. 81/08 e smi)	12
Ore mediamente lavorate	1.548

Mantova, 18 luglio 2024



Emanuele GOLLINI

Federsolidarietà
Monica PLOIA



Paolo RINOLDI



Magda TOMASINI



Rosanna MAGNANI



Carlo GHISI



Paola BIACCA



Daniela GRIECO