# Contratto collettivo integrativo territoriale Milano Monza e Brianza

23 aprile 2025

**Premesse**
**Titolo I - Disposizioni generali**
Art. 1 Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
**Titolo II – Rapporto di lavoro**
Art. 2 Rapporti di lavoro a tempo parziale, rapporti di lavoro con intensità ciclica
Art. 3 Ferie
Art. 3.1 Ferie solidali
Art. 4 Congedo per le lavoratrici e i lavoratori vittime di violenza di genere
Art. 5 Mensilizzazione
Art. 6 Banca ore
Art. 7 Abiti da lavoro – Tempi di vestizione e svestizione
Art. 8 Festività del santo patrono
Art. 9 Congedi parentali a ore
Art. 10 Permessi per lutto di famiglia
Art. 11 Indennità per attività di soggiorno
Art. 12 Attività non frontali dei servizi all'infanzia, di istruzione e di continuità didattica
**Titolo III – Elementi della retribuzione**
Art. 13 PTR Premio territoriale di risultato
Art. 13-bis Valore premio territoriale di risultato anno 2026
Art. 14 Utilizzo del proprio mezzo di trasporto
**Titolo IV – Disposizioni particolari**
Art. 15 Orario lavorativo e conciliazione vita-lavoro
Art. 15.1 Part time reversibile
Art. 15.2 Smartworking
Art. 16 Trattamento economico per assenze dovute a patologie gravi
Art. 17 Provvedimenti disciplinari
Art. 18 Cambio gestione
**Titolo V – Formazione del personale**
Art. 19 Diritto allo studio
**Titolo VI – Norme finali e transitorie**
Art. 20 Norma di rinvio
Art. 21 Condizioni di miglior favore
Art. 22 Pubblicità e diffusione

## PREMESSA

La situazione generale di evoluzione del sistema della cooperazione sociale e dell'impresa sociale, e del sistema di welfare nella sua complessa articolazione di sostegno alle fragilità attraverso: i servizi alla persona, nella molteplice articolazione delle attività socio sanitarie, socio-assistenziali e socio-educative (tipo A), nonché nelle attività di inserimento lavorative rivolte alle persone svantaggiate (tipo B), vede, oggi più che mai, una forte necessità di stabilire meccanismi e regole nella programmazione e nella organizzazione del lavoro, in grado di dare certezza all'erogazione delle prestazioni e al tempo stesso qualità e appropriatezza dei servizi.

Nella consapevolezza delle difficoltà economiche del settore, dovute in parte alla complessa situazione economica, aggravata dalla riduzione delle risorse pubbliche destinate al sistema welfare e da una politica degli appalti pubblici improntata su modalità di aggiudicazione che, quando premiano il ribasso dei prezzi a discapito della qualità del servizio, del riconoscimento della professionalità e della capacità di sviluppo della coesione territoriale attraverso il servizio, costituiscono la principale causa di concorrenza sleale e del dilagante fenomeno delle cosiddette cooperative spurie, le parti con questo CCIP intendono perseguire le finalità di qualità e appropriatezza delle prestazioni erogate, di efficienza e miglioramento dei servizi e dei progetti di inserimento lavorativo, del pieno riconoscimento della professionalità, dell'importanza dei percorsi formativi e dell'accrescimento della responsabilità degli operatori.

Qualità dei servizi e dignità del lavoro sono elementi inseparabili, ed entrambe trovano risposta e si evolvono unicamente all'interno di un sistema di regole condivise, che mettano al centro il lavoratore e la persona. Questa consapevolezza non può che partire dall'aggiornamento delle tariffe e delle rette dei contratti di appalto e dei patti di accreditamento che devono riconoscere gli aumenti già stabiliti dal vigente CCNL Coop Sociali 2023/2025.

La rilevanza professionale degli operatori, e la crescita di nuove figure assistenziali, sanitarie, socio-sanitarie ed educative, il continuo accrescimento della specializzazione nei servizi diversi dai precedenti che coinvolgono le persone svantaggiate, impongono interventi diversificati e coerenti, capaci di valorizzare il lavoro e la professionalità, di rispondere ai crescenti bisogni formativi e di rafforzare le azioni di pari opportunità, nonché di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro, nell'ambito della specificità di ciascuna area di attività.

Considerata, in alcuni ambiti, la rilevante presenza dei lavoratori e delle lavoratrici stranieri le parti intendono consolidare un sistema di norme atte a favorire la piena integrazione e solidarietà sociale nei luoghi di lavoro.

Si ritiene inoltre necessario porre una particolare attenzione alle nuove forme di flessibilità e conciliazione vita e lavoro, ovvero a implementare e promuovere azioni di welfare aziendale.

Tanto premesso, il Contratto Collettivo Integrativo Interprovinciale (CCIP) assume valenza centrale nella crescita dell'intero sistema e rappresenta un presidio fondamentale per garantire la legalità negli appalti. Le parti assumeranno tutte le iniziative necessarie e utili per dare piena attuazione a quanto contenuto nel presente contratto.

## TITOLO I

## DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 – Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il CCIP si estende a tutti gli addetti cui viene applicato il CCNL Cooperative Sociali operanti nei comuni del territorio di Milano, Monza e Brianza, indipendentemente dalla sede legale delle Cooperative Sociali/Imprese Sociali di appartenenza. Il presente contratto ha validità quadriennale e decorre dal 31/03/2025 con scadenza 31/12/2028.

Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipula, salvo diversa prescrizione prevista dal presente contratto, o da ogni altra eventuale modifica e integrazione derivante da accordi nazionali successivi.

Il presente contratto, alla scadenza, si intende rinnovato tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con PEC, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza annuale.

## TITOLO III
## RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 2 - Rapporti di lavoro a tempo parziale, rapporti di lavoro con intensità ciclica

Nell'ottica di favorire una sempre maggiore stabilizzazione dei rapporti di lavoro anche con orari limitati, si autorizza, in via sperimentale e fino ad un massimo del 10% aggiuntivo dei lavoratori in forza rispetto ai limiti percentuali previsti dall'articolo 26 lettera B) del CCNL 2023/2025, la stipula di ulteriori nuovi contratti, con una semplice comunicazione preventiva da inviarsi al CMPT.
Oltre che per tutte le attività gestite dalle cooperative sociali di tipo B, finalizzate all'inserimento lavorativo, ai sensi dell'art. 26 lett. b) CCNL 2023/2025, è possibile attuare l'estensione del 10% di cui sopra solo per le seguenti attività: i servizi scolastici, i servizi integrativi scolastici, le ADM, il SAD, l'ADI, l'ADH. Tale estensione può riguardare anche altri servizi caratterizzati da instabilità nella presenza dell'utente purché preventivamente autorizzati dal CMPT. In tale ultima ipotesi, l'autorizzazione si intende concessa in assenza di risposta entro 15 giorni.

Entro il 31.12 di ogni anno le cooperative che avranno attivato i suddetti part time ridotti aggiuntivi, dovranno comunicare al CMPT il volume di lavoro supplementare svolto dai propri dipendenti con un contratto di lavoro inferiore alle 12 ore settimanali. Tali lavoratori avranno un diritto di prelazione per il raggiungimento del monte orario minimo previsto dal CCNL 2023/2025.

### Art. 3 Ferie e permessi

Fatto salvo quanto previsto dal vigente CCNL 2023/2025 in materia, al dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, è concesso nel corso dell'anno solare, per particolari motivi personali o familiari e a domanda la fruizione di un unico periodo di ferie, comprensivo altresì delle ore a recupero maturate nella banca delle ore e dei 4 giorni annui di permesso retribuito previsti all'art. 60 del CCNL 2023/2025.

Le cooperative dovranno favorire, attraverso una flessibilità nella gestione degli orari e/o di permessi e ferie, l'inserimento nelle strutture educative dei figli da 0 a 6 anni.

I permessi, nell'ambito dell'articolo 61 CCNL 2023/2025, per visite mediche e terapie specialistiche documentate dovranno essere concessi agli addetti, i quali avranno cura di presentare la richiesta con preavviso di almeno 3 giorni, producendo successivamente la documentazione giustificativa.

### Art. 3.1 Ferie solidali

Ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 151/2015, su base volontaria e a titolo gratuito, il lavoratore subordinato, nell'ambito della stessa azienda o unità produttiva, può cedere, in tutto o in parte, ad altro lavoratore dipendente che abbia già fruito di tutti gli istituti contrattuali e che abbia esigenza di prestare assistenza costante a figli minori o ad altri componenti del proprio nucleo familiare, oppure che a fronte di prolungate terapie sia in procinto di ultimare il periodo di comporto previsto dal CCNL 2023/2025, giornate di ferie o permessi come di seguito specificati.
Le ferie verranno valorizzate tra cedente e ceduto con corrispondenza economica della retribuzione.

La cessione può riguardare giornate di ferie e permessi ex art. 60 CCNL 2023/2025, purché eccedenti le 4 settimane di ferie obbligatorie annuali, di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 e comunque entro i limiti di legge.
Previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure di cui al presente articolo, rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità sopra esposte possono presentare specifica richiesta alla Cooperativa per la fruizione di giornate di ferie o di permessi ex art. 60 CCNL 2023/2025 per una misura massima di 30 giorni. Tale richiesta può essere reiterata.
Ricevuta la richiesta, la Cooperativa, garantendo l'anonimato del richiedente, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza.
I lavoratori che intendono aderire formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie e/o di permesso ex art. 60 CCNL 2023/2025 che sono disposti a cedere.
Il lavoratore richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle proprie giornate di ferie e di festività soppresse, nonché dei permessi e dei permessi ex art. 60 CCNL 2023/2025 eventualmente maturati.
Nel caso in cui il numero di giorni di ferie e/o di permessi ex art. 60 CCNL 2023/2025 offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
Nel caso di richieste, anche plurime, ove il numero di giorni di ferie o di permesso ex art. 60 CCNL 2023/2025 offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
Fatto salvo quanto previsto al precedente comma, le ferie e le ore di permesso ex art. 60 CCNL 2023/2025 restano nella disponibilità del richiedente fino al perdurare della situazione di necessità, cessata la quale le giornate cedute tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
Nelle situazioni sopra descritte sarà facoltà della Cooperativa concorrere al raggiungimento delle finalità solidali indicate attraverso specifiche iniziative mirate.
Le parti si riservano sin da ora, anche al fine di valorizzarne l'utilizzo, di poter inserire la possibilità di ulteriori casistiche a livello di confronto aziendale, per poter beneficiare di ferie e permessi solidali.

**Art. 4 Congedo per le lavoratrici e i lavoratori vittime di violenza di genere**

Così come previsto dall'art. 62-bis del vigente CCNL 2023/2025 la lavoratrice/lavoratore, inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, hanno diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. Il trattamento economico spettante per detto congedo è a carico INPS ed è quello previsto dalla disciplina di riferimento.

L'Azienda inoltre concederà alla lavoratrice/lavoratore di cui al comma 1, su richiesta degli stessi, un ulteriore periodo di congedo, non retribuito, della durata non inferiore a 30 giorni.

Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini delle mensilità supplementari.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la/il dipendente che intenda fruire dei congedi in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata dalla certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

La/il lavoratrice/lavoratore può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

La/il lavoratrice/lavoratore ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e se questo è già a tempo parziale da orizzontale a verticale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della/del lavoratrice/lavoratore. Le stesse lavoratrici/lavoratori, inoltre saranno ritenuti prioritari nelle richieste di passaggio da tempo parziale a tempo pieno o nelle richieste di aumento orario.

La/il lavoratrice/lavoratore vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1 dipendente di una Cooperativa/Impresa Sociale con più sedi ovvero più unità produttive, può presentare domanda di trasferimento in un'altra sede/produttiva, sia dello stesso comune, sia di comuni, province o regioni differenti. Entro 15 giorni dalla suddetta comunicazione la Cooperativa, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, e in presenza di posti vacanti con la stessa mansione della lavoratrice/ore avrà cura di disporre il trasferimento presso l'unità produttiva indicata dalla dipendente o formulerà proposte dove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento.

La/Il dipendente vittima di violenza di genere inserita/o in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1 potrà inoltre richiedere, ove questo non sia depositato su fondi integrativi di previdenza o sia soggetto ad altri vincoli, un anticipo pari al 30% del Trattamento di Fine Rapporto, in deroga migliorativa rispetto a quanto previsto dalle vigenti norme.

**Art. 5 Mensilizzazione**

Il comparto socio-sanitario, assistenziale ed educativo e di inserimento lavorativo è caratterizzato da un'elevata variabilità e incostanza nella domanda di assistenza alla persona, nonché da una diffusa organizzazione del lavoro su turni, che comporta andamenti altalenanti nell'orario di lavoro settimanale, mensile e annuale e di conseguenza una richiesta di organizzazione flessibile del tempo lavoro. Le caratteristiche di cui sopra hanno condotto le cooperative/imprese sociali ad attivare soluzioni diversificate e non omogenee. Con questo accordo si vuole garantire la continuità della retribuzione dei lavoratori.

A tal fine si precisa che la singola cooperativa deve applicare la mensilizzazione.

La retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile. Il computo complessivo della retribuzione sarà espresso per ogni mese o in giorni o in ore. Di conseguenza, il divisore connesso all'orario contrattuale (art. 51 CCNL 2023/2025) per un contratto di 38 ore settimanali è pari, in alternativa, a:

- 26 giorni mensili;
- 165 ore mensili, che devono essere riproporzionate, in caso di part time, con la stessa percentuale del part-time.

Il pagamento mensile sarà corrispondente alle ore previste dal contratto individuale, a prescindere dalle ore effettivamente lavorate nei singoli mesi.

**ART. 6 BANCA ORE**

*Premesse*

La Banca delle Ore deve essere considerata quale strumento di flessibilità contrattata che, alla luce delle peculiarità del comparto caratterizzato da un'elevata variabilità nella domanda e da un'ampia diffusione del lavoro a turni, permette la gestione dell'orario effettivamente prestato dai lavoratori in relazione al proprio orario contrattuale di lavoro.

Ferma restando l'obbligatorietà della mensilizzazione di cui all'art. 5, quanto disciplinato nel presente articolo deve intendersi quale recepimento delle disposizioni del CCNL Cooperative Sociali 2023/2025 e come indicato nelle linee guida nazionali sulla "Banca Ore", allegate all'accordo di rinnovo sottoscritto il 28 marzo 2019 e tuttora vigente.

*6.1 Ambito di applicazione*

La Banca Ore si applica in alternativa all'art. 52 CCNL 2023/2025.
La scelta relativa all'istituto contrattuale da applicare spetta alle direzioni aziendali, che, nel caso, individuano per ogni tipologia di servizio l'istituto contrattuale prescelto (art. 52 CCNL 2023/2025 o banca ore), informandone i lavoratori occupati nel servizio. La scelta in questione rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 9 CCNL 2023/2025.
Resta fermo che le direzioni aziendali non hanno obbligo di ricorrere a tali istituti.
La Banca Ore si applica a:

a. Lavoratori la cui attività è soggetta a una costante variabilità e incertezza nel raggiungimento mensile del monte orario individuale per ragioni intrinseche all'attività stessa (a titolo esemplificativo, lavoro educativo soggetto a calendario scolastico e alla presenza effettiva del minore/ lavoro domiciliare e costanza nel numero degli utenti), per i quali si verifica frequentemente un'anticipazione da parte del datore di lavoro di prestazioni non effettuate e la necessità di programmare in corso d'anno occasioni per il recupero delle ore non lavorate e/o lavorate in più.
b. Lavoratori operanti in servizi residenziali e semi residenziali e con organizzazione del lavoro a turno (h24 e non) con i seguenti vincoli:
    I. La programmazione della matrice di turno (con un orario predefinito o predeterminabile nel rispetto dei monte-ore individuali) deve permettere la realizzazione delle 38/165/1976 ore medie settimanali/mensili/annuali. Tale sistema prevede, da turno programmato, una sostanziale compensazione dell'orario di lavoro all'interno dello sviluppo della matrice, senza che la differenza in positivo o negativo dia luogo a maggiorazioni o decurtazione della retribuzione;
    II. Se, nonostante la programmazione come sopra definita, nella gestione dei servizi, i lavoratori svolgessero un maggiore o minore numero di ore

nel mese, rispetto alla matrice dei turni, tali ore saranno gestite in Banca ore.

III. L'eventuale non raggiungimento del monte ore di cui sopra, imputabile a una non corretta organizzazione/gestione della matrice dei turni, non può essere sanata con il richiamo in servizio dei lavoratori per rispondere a esigenze di flessibilità della cooperativa/impresa sociale, attraverso doppi turni, salti riposo etc. In questi casi, l'eventuale non raggiungimento del monte ore individuale sarà a carico della cooperativa sociale/impresa sociale.

### *6.2 Modalità di computo e di liquidazione*

L'obiettivo della gestione della banca ore è quello di tendere, alla data del saldo, a una situazione di sostanziale pareggio.

Il saldo parziale del mese e il saldo progressivo del contatore orario e della banca ore devono essere esposti mensilmente in busta paga per opportuna conoscenza dei lavoratori. In tali contatori, le ore maturate in banca ore, per le quali sono già state liquidate le maggiorazioni, devono essere esposte in modo suddiviso dalle ore maturate in banca ore per le quali si dovrà provvedere, al momento della liquidazione, alla maggiorazione del 15% per il personale a tempo pieno o del 27% se ore supplementari inerenti al part-time.

La banca delle ore sarà alimentata dal saldo positivo o negativo delle ore effettivamente lavorate e non lavorate ma retribuite (quali a solo titolo esemplificativo e non esaustivo, malattia, infortunio, maternità, permessi, ferie, festività godute di cui all'art. 59 del CCNL 2023/2025, permessi 104, permessi sindacali...), detratte le ore previste dal contratto individuale di lavoro.

Le ore straordinarie o supplementari effettuate in orario notturno, festivo, notturno/festivo possono rientrare in banca ore, su richiesta del lavoratore o della lavoratrice, ma prevederanno nel mese di competenza il riconoscimento della sola maggiorazione prevista dal CCNL 2023/2025, fatto salvo quanto previsto dall'art. 26 lett. e) in materia di lavoro parziale.

Di conseguenza, la eventuale liquidazione delle suddette ore, in caso di saldo finale positivo della banca ore, non prevederà alcuna altra maggiorazione, in quanto già precedentemente assorbita.

Le assenze giustificate per aspettative non retribuite e sciopero concorrono alla determinazione del saldo che confluisce in Banca Ore (per consentire il corretto conteggio), ma le ore corrispondenti verranno normalmente trattenute dalla retribuzione mensile.

Le ore accantonate, su richiesta del lavoratore, potranno essere fruite come permessi di breve durata o anche in un'unica soluzione, in aggiunta alle ferie dell'anno di competenza o nell'anno successivo, in periodo da concordarsi con la direzione aziendale, entro i limiti di legge.

L'utilizzo delle ore accantonate con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Fatte salve eventuali eccezioni concordate direttamente tra direzione aziendale e lavoratore, eventualmente assistito dalle OO.SS. se richieste dal lavoratore, il conto individuale del lavoratore verrà chiuso entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento. Per i servizi educativi scolastici e asili nido, il riferimento è il calendario scolastico e in conseguenza il conto individuale verrà chiuso il 31 agosto salvo diverso accordo aziendale.

Di conseguenza:

- per i lavoratori di cui al punto 6.1 lett. a) le ore di saldo positivo presenti in banca ore saranno liquidate, con le quote di maggiorazione previste dal CCNL 2023/2025 se non ancora liquidate, nel cedolino paga successivo alla chiusura del 31 dicembre (o del 31 agosto, salvo diverso accordo aziendale, per i servizi riferiti al calendario scolastico). In fase di liquidazione le suddette ore saranno maggiorate del 15% per i lavoratori a Tempo Pieno o del 27% per i lavoratori part time. Tale maggiorazione non sarà dovuta se già liquidata ex 6.2, quarto cpv.

- Per i lavoratori di cui al punto 6.1 lett. b), le ore di saldo positivo saranno così liquidate:
  - _ il personale a tempo pieno potrà accantonare fino ad un massimo di 30 ore ogni trimestre. Le ore in eccedenza alle 30 ore trimestrali verranno liquidate nel cedolino paga successivo alla chiusura di ogni trimestre con la maggiorazione del 15%. Tale maggiorazione non sarà dovuta se già liquidata ex 6.2, quarto cpv. Nel cedolino paga successivo alla chiusura del trimestre di dicembre saranno invece liquidate tutte le ore ancora presenti in banca ore, con la maggiorazione del 15%. Tale maggiorazione non sarà dovuta se già liquidata ex 6.2, quarto cpv;
  - _ il personale a tempo parziale, esclusi i lavoratori a tempo parziale di cui all'art. 26 e) CCNL 2023/2025, potrà accantonare fino ad un massimo del 50% delle ore supplementari prestate su base trimestrale, comunque entro un massimo di 30 ore trimestrali. Le ore in eccedenza al limite massimo trimestrale verranno liquidate nel cedolino paga successivo alla chiusura di ogni trimestre con la maggiorazione del 27%. Tale maggiorazione non sarà dovuta se già liquidata ex 6.2, quarto cpv. Le ore in eccedenza a tale percentuale e ancora presenti in banca ore al 31/12, saranno liquidate nel cedolino paga successivo alla chiusura del trimestre di dicembre con la maggiorazione del 27%. Tale maggiorazione non è dovuta se già liquidata ex 6.2, quarto cpv.

Nel corso del mese successivo alla chiusura del conto individuale del suddetto anno, si avvierà un confronto tra azienda e organizzazioni sindacali per individuare le occasioni di recupero degli eventuali saldi negativi, attraverso un piano di rientro individuale quadrimestrale, nonché teso a verificare i motivi dello scostamento, oltre che a definire strategie per normalizzare le situazioni in eccesso o in carenza future. Resta inteso che a fronte di eventuali criticità e comunque su richiesta di una delle parti, le stesse si renderanno disponibili ad attivare un tavolo di monitoraggio con cadenza diversa da quanto sopra.
Nel caso di conguaglio, il totale delle ore non lavorate da ogni lavoratore verrà riportato nel conto individuale del lavoratore, con la stessa cadenza prevista precedentemente.

Trascorsi ulteriori due mesi, dal termine del piano di rientro verranno trattenute le ore di carenza, relative alla gestione della banca ore dell'anno precedente e solo nel caso in cui la responsabilità del mancato recupero sia da attribuirsi a indisponibilità del lavoratore.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, per dimissioni o licenziamento, nell'ultima busta paga verrà quantificato e liquidato/trattenuto il saldo positivo o negativo, alla data della chiusura.
In caso di trasformazione dei contratti di lavoro da full-time a part-time o viceversa all'atto della trasformazione si provvederà al saldo della Banca Ore.
In relazione all'applicazione delle disposizioni di cui al presente comma, sono comunque fatte salve le clausole di maggior favore applicate ai singoli lavoratori e gli accordi aziendali, purché sottoscritti dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto di secondo livello.

**Art. 7 Abiti da lavoro – tempi di vestizione e svestizione**

Si richiama integralmente l'applicazione dell'art. 85 del CCNL Cooperative Sociali 2023-2025.
Gli accordi territoriali e aziendali in merito alle modalità di gestione dei tempi di vestizione e svestizione potranno essere sottoscritti esclusivamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL Cooperative Sociali.

**Art. 8 Festività del Santo Patrono**

La festività del Santo Patrono per tutte le unità produttive di Milano e Provincia è convenzionalmente fissata nella giornata del 7 dicembre (Sant'Ambrogio).
La festività del Santo Patrono per tutte le unità produttive di Monza e Brianza e Provincia è convenzionalmente fissata nella giornata del 24 Giugno (San Giovanni).
Resta ferma la facoltà per ciascuna cooperativa o impresa sociale di individuare, in luogo della festività convenzionale sopra indicata, la festività del Santo Patrono del Comune in cui è ubicata la propria sede operativa principale, dandone preventiva comunicazione ai lavoratori.

**Art. 9 Congedi parentali a ore**

Richiamato quanto previsto dall'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001 e smi in materia di congedo parentale a ore si concorda quanto segue:

- La giornata di congedo parentale si determina prendendo a riferimento l'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale (ossia lo stesso periodo preso a riferimento per il calcolo dell'indennità). In assenza di ulteriori specificazioni di legge, per orario medio giornaliero si intende l'orario medio giornaliero contrattualmente previsto.
- I lavoratori potranno godere dei permessi per congedo parentale anche ad ore in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Resta ferma la possibilità di diverso accordo tra impresa e lavoratore, al fine di disciplinare la modalità di fruizione del congedo in misura non inferiore a multipli di un'ora, purché tali periodi siano distribuiti solo all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro, pertanto al di fuori delle fasce intermedie dell'orario di lavoro applicato.

- Nello stesso mese non potrà essere utilizzato il congedo parentale a ore e a giorni.
- Il lavoratore è tenuto a presentare un programma almeno mensile, da aggiornare ogni mese con un preavviso di almeno una settimana, indicando i giorni o le ore di congedo richieste (con il numero di giornate equivalenti) e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.

**Art. 10 Permessi per lutto in famiglia**

In caso di decesso della moglie, del marito, della convivente, del convivente risultanti dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei nonni, dei suoceri, spetta alla lavoratrice e al lavoratore un permesso retribuito fino a un massimo di 3 giorni lavorativi per evento.

**Art. 11 Indennità per attività di soggiorno**

1. Per attività di soggiorno s'intende una prestazione di lavoro eseguita fuori sede con obbligo di soggiorno e permanenza notturna conseguente a un'esplicita richiesta della Cooperativa/Impresa sociale.

2. La richiesta della Cooperativa/Impresa sociale di incarico per un'attività di soggiorno non ha carattere vincolante, ed è pertanto condizionata alla disponibilità e al consenso del dipendente, ovvero l'eventuale rifiuto non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo del licenziamento.

3. Ai lavoratori e alle lavoratrici spetta, oltre alla normale retribuzione, e oltre al vitto e all'alloggio, un'indennità giornaliera onnicomprensiva pari a € 30 e un giorno (o frazione di giorno) di riposo aggiuntivo ogni sette giorni di soggiorno se non già usufruito durante il soggiorno (o riproporzionato per periodi di soggiorno più brevi).

In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 53 del CCNL 2023/2025.

**Art. 12 Attività non frontali dei servizi all'infanzia, di istruzione e di continuità didattica**

Agli operatori dei servizi all'infanzia, di istruzione e della continuità educativa è riconosciuto un impegno orario per attività non frontali non inferiore al 3% del monte ore mensile per:

- predisposizione di materiali didattici ed educativi,
- programmazione delle attività,
- progettazione di percorsi educativi.

Le attività non frontali potranno essere accorpate in particolari periodi dell'anno.

A livello aziendale saranno definite le modalità attuative per l'articolazione e la definizione delle attività non frontali. Sono fatti salvi gli accordi già in essere.

## TITOLO IV

## ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

### Art. 13 PTR Premio di risultato territoriale

Le Parti convengono di istituire, come previsto dall'art. 10, punto 2, lett. B) e dalle Linee Guida del CCNL Cooperative Sociali del 21-05-2019 un Premio Territoriale di risultato (PTR), con decorrenza dal 01/01/2027.

Il PTR è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese operanti nel territorio di Milano e Monza Brianza, 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 e innovazione, come di seguito definito quale "periodo di raffronto".

Il PTR così determinato sarà erogato a tutti/e i/le lavoratori/trici che prestano la loro attività nel territorio di Milano e Monza Brianza.

Con riferimento al pagamento del PTR, in presenza di un risultato di esercizio negativo dell'Anno precedente, il PTR non è dovuto.

*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 all'anno di erogazione.

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. Resta inteso che il PTR verrà erogato per ogni singolo indicatore per il quale sia rilevato il raggiungimento dell'obiettivo.

| -**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 % |
| Il parametro sarà costruito con la seguente metodologia:<br>**FATTURATO** (F):<br>F.1. Valore dei ricavi delle vendite e delle prestazioni (voce A1 del bilancio CEE) relativo al periodo di raffronto;<br>F.2. Determinazione della media del biennio (somma di F.1. del periodo di raffronto diviso 2); | | |

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.;

**COSTO DEL LAVORO** (CL):

CL.1. Somma del costo del personale (voce B9 del bilancio CEE) relativo al periodo di raffronto;

CL.2. Determinazione della media del biennio (somma di CL.1 del periodo di raffronto diviso 2);

CL.3. Determinazione del costo del lavoro anno di riferimento e relativo raffronto con la media del biennio di cui al punto CL.2.

***rapporto tra F.3 e CL.3 l'indicatore è positivo se il rapporto cresce***

| | | |
|---|---|---|
| 2 | **Variazione del M.O.L. / Fatturato**<br>(MOL: voce A meno B del Bilancio/A1) | peso ponderale<br>40% |

Il parametro sarà determinato con la seguente metodologia:

**VARIAZIONI DEL MOL** (M)

M.1. Differenza tra Valore della produzione e Costi della produzione (voce A - voce B del bilancio CEE) relativo al periodo di raffronto;

M.2. Determinazione della media del biennio (somma di M.1. del periodo di raffronto diviso 2);

M.3. Determinazione del MOL anno di riferimento e relativo raffronto con la media del biennio di cui al punto M.2;

**FATTURATO** (F) *si fa riferimento agli stessi criteri riportati nel parametro 1.*

F.1. Valore dei ricavi delle vendite e delle prestazioni (voce A1 del bilancio CEE) relativo al periodo di raffronto;

F.2. Determinazione della media del biennio (somma di F.1. del periodo di raffronto diviso 2);

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.

***rapporto tra M.3 e F.3 l'indicatore è positivo se il rapporto cresce***

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

| | | |
|---|---|---|
| 3 | **Partecipazione Attiva Collettiva**<br>(ore di effettiva presenza/ore retribuite) | peso ponderale<br>30% |

**ORE DI EFFETTIVA PRESENZA** (P):

P.1. Ore ordinarie effettivamente lavorate nel periodo di raffronto;

P.2. Determinazione della media del biennio (somma di P.1. del periodo di raffronto diviso 2);

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.

**ORE RETRIBUITE** (R)

R.1. Ore ordinarie lavorate;

R.2. Determinazione della media del biennio (somma di R.1. del periodo di raffronto diviso 2);

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.

***rapporto tra P.3 e R.3 l'indicatore è positivo se il rapporto cresce***

*STRUMENTI DI WELFARE*

Ai sensi di quanto previsto dalla L. 208/2015 e s.m.i. 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 del TUIR[1], in sostituzione, in tutto o in parte, del PTR. Tale opzione è esercitabile laddove la cooperativa/impresa sociale metta effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare sia direttamente che attraverso altre cooperative; in caso positivo la cooperativa/impresa sociale dovrà effettuare apposita comunicazione al CMPT ed ai/lle lavoratori/rici.

Il dipendente ha il diritto di optare per "prestazioni welfare", in luogo del premio di produttività. Il dipendente può esercitare tale opzione o per un valore pari al 100% del PTR individuale spettante o per un valore pari al 50% del PTR individuale.

Il/La lavoratore/rice interessati dovranno esercitare l'opzione in parola manifestando la volontà di avvalersi delle "prestazioni di welfare". I/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 sociale non abbia messo a disposizione dei/lle lavoratori/rici gli strumenti di welfare.

*DETERMINAZIONE E CALCOLO PTR*

Il PTR è quantificato a partire dal 1/1/2027 e per tutta la durata della vigenza contrattuale con un valore massimo pari a 300 euro, 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:

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **PTR raggiunto**<br>(valore di competenza dell'anno risultante dall'applicazione nella singola cooperativa degli indicatori individuati)<br>----------<br>**1976-25,32-165** | **X** | **Ore lavorate**<br>**+ ore Infortuni**<br>**+ congedi per vittime di violenza**<br>**+ Maternità/paternità obbligatoria e interdizione da dvr**<br>**+ permessi donatori sangue e midollo osseo**<br>**+ malattie grave e invalidante**<br>**+ ricovero per patologie oncologiche** | = | **PTR Individuale** |

1 In allegato estratto della disposizione normativa citata: Allegato: Estratto Dispositivo dell'art. 51 TUIR

La documentazione per le assenze dovute a malattie gravi e invalidanti e a ricoveri per patologie oncologiche sarà comunicata alla direzione aziendale secondo quanto previsto dall'art. 16 del presente contratto territoriale, in materia di trattamento economico per assenze dovute a patologie gravi.

Il PTR sarà corrisposto a tutti i lavoratori presenti alla data dell'erogazione e già in forza nell'anno preso a riferimento per il raggiungimento degli obbiettivi, riproporzionato pro quota in caso di inizio/cessazione del rapporto di lavoro in corso anno (il mese sarà considerato intero se pari o superiore ai quindici giorni di calendario). Inoltre, ai lavoratori non più in forza alla data di erogazione verrà riconosciuto il PTR da loro maturato, a seguito di richieste pervenute tra luglio e dicembre dell'anno di erogazione. 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.

*COMUNICAZIONI ALLA COMMISSIONE PREMIO TERRITORIALE DI RISULTATO*

Per consentire la verifica in ordine alla corretta applicazione di quanto previsto dal presente contratto integrativo in materia di PTR, le cooperative daranno comunicazione, con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, alla Commissione Premio Territoriale di Risultato (alle caselle di posta elettronica certificata dei membri come da allegato), entro due mesi dall'approvazione del bilancio e comunque non oltre il 10 settembre dell'anno di erogazione, circa:

- i valori assunti dagli indicatori nell'anno di riferimento rispetto al periodo di raffronto (biennio precedente), anche in caso di mancato o parziale raggiungimento;
- il conseguente valore del PTR, complessivo e individuale, da erogare;
- la messa a disposizione di strumenti di welfare.

In carenza di comunicazione, la cooperativa dovrà provvedere ad erogare il valore massimo del PTR come Retribuzione Territoriale Aggiuntiva.

*IMPRESE CON RISULTATO DI ESERCIZIO NEGATIVO O CON SOPRAGGIUNTE DIFFICOLTA'*

Con riferimento al pagamento del PTR le parti confermano che in presenza di un risultato di esercizio negativo nell'anno di riferimento, detto pagamento non è dovuto, comunicandolo alla Commissione per il Premio Territoriale di Risultato, secondo le modalità e i termini del punto precedente.

Le imprese che, pur avendo avuto un risultato economico positivo nell'ultimo bilancio, si trovassero in corso d'anno in uno stato di sofferenza economica e/o finanziaria, possono richiedere entro due mesi dall'approvazione del bilancio e comunque non oltre il 10 settembre alle parti firmatarie un confronto per definire la sospensione, l'esonero, il riconoscimento parziale o il dilazionamento del pagamento e/o erogazione del PTR.

Ciò nell'ambito del confronto di cui al comma precedente e a fronte di situazioni di:

1) Sofferenza economica, da valutarsi con riferimento all'andamento del MOL/fatturato come definito alla lettera B punto 2;
2) Sofferenza finanziaria;
3) Situazioni di crisi aziendale in presenza di delibera ex L. n. 142/2001.

**Art. 13-bis Valore premio territoriale di risultato anno 2026**

Le parti concordano che, raggiunti i parametri precedentemente indicati, e comunque in caso di utile di esercizio, le cooperative dovranno erogare, per l'anno 2026, relativamente al bilancio di esercizio 2025, un premio territoriale di risultato, quantificato secondo le modalità sopra descritte, per un valore massimo di 150 euro.

Resta inteso che gli aspetti formali e sostanziali relativi a calcolo, comunicazione ed erogazione del PTR sono disciplinati dall'articolo 15 del presente contratto collettivo territoriale.

Qualora si verifichino queste circostanze, sono da ritenersi esonerate dal pagamento del PTR per l'anno 2026 le cooperative per le quali permangono in bilancio perdite non ancora coperte, accusate nel 2020 o nel 2021, portate a nuovo ex art. 6 DL Liquidità 2021 e successivi.

**Art. 14 Utilizzo del proprio mezzo di trasporto**

Quando la lavoratrice o il lavoratore utilizza per necessità operative concordate fra la cooperativa e la/lo stessa/o il proprio mezzo di trasporto per svolgere il servizio, ha diritto a:

- un'indennità kilometrica, pari a 0,35 euro/km;
- in caso di incidente con danno al proprio automezzo, la cooperativa provvederà, nelle forme e nei modi che riterrà più opportuni (assicurazione, rimborso diretto, ecc.) a rimborsare il danno subito dal mezzo; nel caso in cui il danno sia coperto dalla responsabilità di un altro soggetto, la cooperativa rimborserà la differenza fra il danno effettivo e il rimborso ottenuto dal lavoratore;
- nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore non possa più utilizzare il proprio mezzo, la cooperativa provvederà a dotarlo di un nuovo mezzo o a riorganizzare il lavoro in modo che possa essere svolto con l'utilizzo dei mezzi pubblici; o, in subordine, ad assegnare l'addetto a una temporanea nuova mansione equivalente;
- nel caso in cui alla lavoratrice o al lavoratore venga ritirata la patente durante lo svolgimento del servizio concordato, la cooperativa provvederà a riorganizzare il servizio in modo che possa essere svolto con i mezzi pubblici o, in subordine, assegnare l'addetto a una nuova temporanea mansione equivalente.

Si precisa che l'utilizzo del mezzo proprio deve intendersi come pratica eccezionale e che, comunque, non deve essere utilizzato, salvo cause di forza maggiore, per il trasporto degli utenti dei servizi gestiti dalla cooperativa.

Coloro che, per l'espletamento della propria attività, utilizzano mezzi di trasporto pubblico, così come autorizzato dalla cooperativa, hanno diritto al rimborso spese dei titoli di viaggio.

## TITOLO V
## DISPOSIZIONI PARTICOLARI

### Art. 15 Orario lavorativo e conciliazione vita-lavoro

Le parti firmatarie confermano l'importanza di favorire il più possibile politiche di conciliazione tra vita professionale e personale nonché di atteggiamenti a misura di famiglia. Tale considerazione è strettamente connaturata alla cooperazione sociale stessa e alla sua *mission* che coniuga la dimensione economica e aziendale con il protagonismo centrale dei propri lavoratori, soci e non.

A tal fine, in materia di conciliazione vita e lavoro, le cooperative sociali e le imprese sociali si impegnano ad accompagnare il rientro del personale dalla maternità mediante un apposito percorso di almeno due incontri, elaborato e finalizzato all'individuazione di un rientro in cooperativa che tenga conto, compatibilmente con le possibilità aziendali, delle esigenze di conciliazione individuali.

I lavoratori hanno facoltà di chiedere l'esonero dallo svolgimento di lavoro notturno fino al compimento dei 4 anni del figlio minore (si intende che il presente beneficio è applicabile a una sola delle componenti della coppia genitoriale).

Hanno facoltà di chiedere l'esonero dall'attività di soggiorno i genitori con minore fino a 4 anni di vita e i lavoratori soli con un familiare non autosufficiente convivente.

Nel caso di lavoratori congiunti operanti sullo stesso servizio, su richiesta del lavoratore o della lavoratrice, non sarà assegnato loro il medesimo turno di lavoro sino al compimento di 14 anni del figlio minore.

Per lavoratori su cui grava l'onere di accudimento in assenza dell'altro genitore, è possibile richiedere, previa autocertificazione della condizione di necessità, l'esenzione della notte fino al compimento del quattordicesimo anno di età del figlio.

Le parti rinnovano la piena disponibilità ad accompagnare le singole realtà nell'elaborazione di eventuali accordi aziendali, mirati a potenziare gli interventi di benessere organizzativo e di conciliazione vita-lavoro.

### Art. 15.1 Part time reversibile

Oltre a quanto previsto da Leggi e Contratti Collettivi già in essere, si conviene sulla funzione del part-time come forma di conciliazione vita-lavoro in alcune fasi della vita.

Le parti intendono regolare la possibilità del passaggio da full-time a part-time oppure da part-time a part-time a meno ore, per un periodo di tempo definito.

Questo istituto potrà essere richiesto da qualsiasi lavoratore e lavoratrice che ne facesse richiesta scritta all'Ufficio Personale.

Tale richiesta dovrà essere prevista per:

a. esigenze verso figli con priorità per i genitori che abbiano bambini entro gli otto anni di vita o dodici per affidi o adozioni;

b. esigenze verso familiari anziani;

c. esigenze personali di studio e formazione personale;

La cooperativa, compatibilmente con le esigenze organizzative, si impegna a rispondere alle richieste, entro due settimane, dal momento del ricevimento della richiesta.

Le accettazioni di richieste di part time reversibili non dovranno essere inferiori al 2% delle unità lavorative aziendali. L'eventuale diniego dovrà essere motivato per iscritto.

Il lavoratore/la lavoratrice concorderà con la cooperativa il tipo di part-time (orizzontale, verticale, misto), la quantità di ore prevista e la loro organizzazione settimanale, la data di inizio e di termine del periodo di part-time reversibile. Tali elementi vengono formalizzati nella risposta alla richiesta, sottoscritta per accettazione dal lavoratore/lavoratrice.

Gli accordi di part-time reversibili stipulati tra le parti prevedono in automatico il ritorno all'orario di lavoro settimanale originario, che deve avvenire in coincidenza con quanto scritto nell'accordo stesso.

Le eventuali richieste di ritorno anticipato all'orario originario dovranno essere inoltrate per iscritto alla cooperativa e saranno subordinate alla possibilità di accoglimento da parte della stessa. Entro un mese dal momento in cui tale richiesta è comunicata per iscritto alla cooperativa, nel caso sia accolta, si individueranno di comune accordo tempi e modi per il rientro anticipato.

Il contratto part-time reversibile viene trattato a tutti gli effetti secondo quanto previsto dagli articoli del ccnl che regolano il lavoro a tempo parziale.

Tutti i contratti di part-time reversibili stipulati con i lavoratori/lavoratrici ai sensi del presente articolo non rientrano nel computo dei part-time (art. 26 CCNL 2023/2025)

**Art. 15.2 Smartworking**

Lo smartworking è uno strumento che può consentire una migliore conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

Nel comparto oggetto del presente accordo, il lavoro in team e la sua forte connotazione relazionale restano sempre privilegiati rispetto al lavoro da remoto individuale.

Potranno essere beneficiari dello smartworking i dipendenti che possono eseguire la prestazione lavorativa in presenza dei seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività lavorative, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa in piena autonomia nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche, anche di proprietà del lavoratore, idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.

Com'è noto, lo smartworking si configura come un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore.
La presente contrattazione di secondo livello intende fornire elementi per rendere più agevole

l'instaurazione di rapporti di lavoro che prevedano l'utilizzo dello strumento dello smartworking.
Gli accordi individuali dovranno pertanto contenere:

a) individuazione degli obiettivi per l'attivazione dello smartworking;
b) modalità di accesso allo smartworking da parte dei lavoratori e contemporaneamente modalità di rientro dallo smartworking per esigenze organizzative;
c) gestione dell'orario di lavoro;
d) modalità di utilizzo della strumentazione (sia in caso sia fornita dalla cooperativa sia in caso sia di proprietà del lavoratore);
e) norme su sicurezza sul lavoro e privacy, soprattutto in relazione alla tipologia e all'origine della strumentazione tecnologica in utilizzo;

L'erogazione di buoni pasto dovrà essere riconosciuta al personale in smartworking, ove la cooperativa preveda già tale erogazione durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza.

**Art. 16 Trattamento economico per assenze dovute a patologie gravi**

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital e i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista all'art. 71 del CCNL 2023/2025. In aggiunta alle patologie contemplate dall'art. 71 del vigente CCNL 2023/2025, il periodo di assenza per maternità anticipata laddove convertito in malattia a seguito di interruzione di gravidanza è escluso dalla determinazione del periodo di comporto di cui all'art. 71 del CCNL 2023/2025.

**Art. 17 Procedimenti disciplinari: audizioni**

Le audizioni disciplinari necessarie alle procedure di cui al combinato disposto dell'art. 7 Legge 300/1970 e dell'art. 42 del CCNL 2023/2025 hanno luogo nell'unità produttiva ove il dipendente svolge la sua attività lavorativa durante l'orario di lavoro. Le parti possono concordare altre modalità di audizione.

**Art. 18 Cambio gestione**

Rilevato che il settore della cooperazione sociale è generalmente caratterizzato dall'effettuazione del servizio tramite contratti di appalto o convenzioni e procedure di accreditamento, determinando frequenti cambi di gestione con conseguenti risoluzioni dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo, allo scopo di perseguire, nell'interesse del personale dipendente, la continuità e le condizioni di lavoro, limitatamente agli aspetti di seguito disciplinati, viene pattuito quanto segue ad integrazione della disciplina di cui all'art. 37 CCNL 2023/2025:

- l'azienda cedente, entro 48 ore dalla aggiudicazione del servizio, è tenuta a dare preventiva comunicazione per iscritto della cessazione dell'attività alle parti firmatarie per competenza territoriale del presente accordo (OO.SS e Associazioni di Categoria), e alla Azienda subentrante, fornendo

obbligatoriamente tutte le informazioni afferenti l'elenco della dotazione organica con le specifiche del rapporto di lavoro: data di assunzione, data di assunzione convenzionale, monte ore individuale, scatti maturati e la posizione lavorativa e retributiva di ciascun dipendente in forza alla data della cessazione stessa, e relativi attestati di frequenza a tutti i corsi di formazione effettuati dalla azienda in favore dei singoli lavoratori/trici;

- l'azienda subentrante, entro 48 ore dalla data di aggiudicazione del servizio, è tenuta a sua volta a dare preventiva comunicazione per iscritto, circa l'inizio della nuova gestione, alle parti firmatarie per competenza territoriale del presente accordo (OO.SS e Associazioni di Categoria);
- al personale assunto con rapporto di lavoro subordinato dall'Azienda subentrante non si applica il periodo di prova di cui all'art.32 del CCNL 2023/2025 in vigore. Il personale assunto conserva altresì l'anzianità maturata e maturanda utile alla corresponsione degli scatti d'anzianità;
- nell'ipotesi in cui saranno in atto al momento della cessazione della gestione del servizio, sospensioni dell'attività lavorativa (maternità, malattia, aspettativa, etc.) che in ogni caso comportino il diritto alla conservazione del posto di lavoro, il rapporto di lavoro continuerà con l'Azienda cedente e il dipendente sarà assunto dall'Azienda subentrante il giorno successivo al termine di scadenza del periodo di assenza;
- il personale con contratto a termine sarà assunto dall'Azienda subentrante fino alla scadenza naturale del rapporto di lavoro originariamente determinata; i lavoratori con contratto a termine avranno diritto di precedenza in caso di necessità aziendali di ricorrere a ulteriori assunzioni, sia a contratto a tempo indeterminato sia con contratto a tempo determinato, come da normativa vigente;
- l'Azienda cedente provvederà alla corresponsione delle spettanze residue

## TITOLO VI
## FORMAZIONE DEL PERSONALE

### Art. 19 Diritto allo studio

Le percentuali di cui agli articoli 69 (2%) e 70 (8%) del CCNL 2023/2025 trovano applicazione come segue:

a) l'organico (n. lavoratori/ici) di riferimento per ciascuna cooperativa, ai fini dell'applicazione delle percentuali fissate dagli articoli 69 e 70 del CCNL 2023/2025 è esclusivamente quello operante nel territorio di Milano e Monza Brianza, quindi, sono tassativamente esclusi dal computo altri/e lavoratori/ici della stessa cooperativa ma operanti in toto o prevalentemente in altre province; la prevalenza è calcolata sul monte ore annuo di ogni singolo/a lavoratore/ice;

b) in caso di richieste di percorsi formativi eccedenti le percentuali fissate dagli artt. 69 e 70 del CCNL 2023/2025 acquisisce titolo di priorità l'anzianità di servizio del lavoratore nella cooperativa stessa, fatti salvi eventuali criteri specificatamente disciplinati con apposito regolamento interno;

c) alla luce della normativa vigente per "corso di formazione" si intendono sia le lezioni che i tirocini la cui frequenza sia obbligatoria;

d) alla luce della normativa vigente -fatto salvo quanto previsto al successivo art. 19.1 per il diritto allo studio- il percorso per raggiungere la sede del corso, del tirocinio o dell'esame non può essere incluso nel permesso di cui all'artt. 69 e 70 del CCNL 2023/2025;

e) le cooperative/imprese sociali sono tenute a fornire alla commissione paritetica provinciale i dati relativi all'utilizzo dei benefici previsti dagli artt. 69 e 70 del CCNL 2023/2025 (n. lavoratori operanti nel territorio di Milano e Monza Brianza, n. richieste accolte, n. richieste respinte) onde consentire la verifica della reale esigibilità del diritto da parte dei/lle lavoratori/ici.

*Art. 19.1 Diritto allo Studio ex art. 69 CCNL 2023/2025*

Nel caso che i/le lavoratori/ici dovessero sostenere prove di esame fuori dalla regione Lombardia e oltre i 100 km dalla sede in cui opera normalmente verrà riconosciuto un giorno aggiuntivo di permesso retribuito. I permessi relativi allo stesso esame non potranno essere riconosciuti per più di due volte nello stesso anno accademico (ex art. 69 CCNL 2023/2025).

*Art. 19.2 Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale ex art. 70 CCNL 2023/2025*

Le parti intendono che l'ambito della qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale sia definito coerentemente con quanto svolto dai/lle lavoratori/ici nell'espletamento delle proprie mansioni all'interno della cooperativa, anche coerentemente con titoli di studio posseduti da altri/e lavoratori/ici che svolgono mansioni, all'interno della cooperativa, inerenti al titolo conseguito. Le parti concordano che sia opportuno predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nell'area socio – sanitario, assistenziale, educativa e di inserimento lavorativo ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari a una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

Pertanto, in relazione al Piano Formativo Annuale:

a. tutte le cooperative dovranno definire annualmente un Piano Formativo che tenga conto dei bisogni, degli interessi e delle richieste inoltrate per iscritto dai/le singoli/e lavoratori/ici, alla direzione aziendale, entro due mesi prima della scadenza prevista per la predisposizione del P.F. dalla stessa direzione aziendale;
b. qualora i/le lavoratori/ici fossero a conoscenza dei termini di iscrizione, date di svolgimento, durata, ecc. di corsi già indetti da vari enti di formazione e che riscontrano il loro interesse dovranno allegare la documentazione pubblicitaria o trascriverne le informazioni in possesso, già nella segnalazione/richiesta;
c. la direzione aziendale dovrà comunicare ai/lle lavoratori/ici, con congruo anticipo, la data di scadenza entro la quale intende predisporre il Piano Formativo Annuale che terrà conto delle esigenze formative da essa rilevate e delle richieste pervenute dai lavoratori (vedi lettera a). Anche i corsi ECM potranno rientrare nel Piano Formativo Annuale;
d. ricevute tutte le richieste, segnalazioni, informazioni, dei/le lavoratori/ici e analizzate le esigenze formative del personale della cooperativa, la direzione aziendale predisporrà, pubblicherà e affiggerà in bacheca il Piano Formativo Annuale approvato;
e. i costi dei corsi approvati dal Piano Formativo Annuale sono a carico della cooperativa, a parte quelli che -pur approvati- ricadono nelle previsioni dell'art. 70 CCNL 2023/2025.

In relazione a quanto previsto dall'art. 70 CCNL 2023/2025, inoltre:

a. la cooperativa dovrà individuare chiaramente nel Piano Formativo Annuale le formazioni per le quali sarà riconosciuto il permesso retribuito fino a 100 ore per un massimo dell'8% del personale;
b. la cooperativa dovrà informare direttamente e per iscritto i/le lavoratori/ici che saranno coinvolti/e nei corsi approvati;
c. la direzione aziendale dovrà inoltre informare per iscritto e singolarmente i/le lavoratori/ici, che avendo inoltrato richiesta sono rimasti/e esclusi/e dal Piano Formativo;
d. una volta definito e approvato il Piano Formativo (fatto salvo l'utilizzo delle percentuali contrattuali) la direzione aziendale potrà accogliere altre richieste formative provenienti dai/lle lavoratori/ici, solo se lo riterrà opportuno. In caso di non accettazione la direzione aziendale provvederà ad archiviare tali richieste che saranno prese in considerazione nella definizione del Piano Formativo dell'anno seguente;
e. per i corsi formativi approvati -compresi quelli relativi agli ECM- la cooperativa riconoscerà al/la lavoratore/trice i permessi retribuiti nella misura indicata nell'art. 70 CCNL 2023/2025;
f. tutti i corsisti dovranno fornire tempestivamente alla direzione aziendale tutta la documentazione prevista all'art. 70 del CCNL 2023/2025, differentemente la direzione aziendale potrà revocare la partecipazione al corso.

Infine, indistintamente per tutte le iniziative inserite nel Piano Formativo Annuale, le parti concordano che alla luce del sistema formativo e scolastico in essere – basato sul concetto di credito formativo – le cooperative sono tenute ad istituire presso ogni struttura operativa un/a "registro/scheda formativo individuale" dove devono essere registrate tutte le attività formative, di aggiornamento e riqualificazione professionale svolte dal/la lavoratore/lavoratrice sia in ambito aziendale che all'esterno.

Le lavoratrici e i lavoratori con contratto a tempo indeterminato potranno partecipare ai corsi ECM, nel rispetto di un tetto aggiuntivo del 2% dell'organico (calcolato come indicato al punto a), e per un massimo di 24 ore di formazione all'anno per ogni persona avente diritto.

## TITOLO VII
## NORME FINALI E TRANSITORIE

### ART. 20 NORMA DI RINVIO

Le parti si impegnano a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente CCIP, le seguenti materie:

a. Relazioni sindacali e informazione;
b. Costituzione dell'Osservatorio e del Comitato Misto Paritetico Territoriale e definizione dei regolamenti di funzionamento;
c. Costituzione della Commissione Premio di Risultato Territoriale con funzione di monitoraggio e bilanciamento del sistema premiale anche relativo alla determinazione della quota individuale;
d. Iniziative congiunte nei confronti degli enti pubblici/stazioni appaltanti al fine di ottenere il riconoscimento degli aumenti contrattuali previsti.

### Art. 21 Condizioni di miglior favore

Per quanto attiene alle materie regolamentate nel presente accordo vengono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore collettive e/o individuali determinate e regolate nelle singole realtà aziendali e in atto alla data della sottoscrizione del presente accordo.

### Art. 22 Pubblicità e diffusione

Le Associazioni datoriali AGCI LOMBARDIA – CONFCOOPERATIVE MILANO E DEI NAVIGLI – LEGACOOP LOMBARDIA si impegnano a dare la massima diffusione al presente contratto mediante la sua pubblicazione sui rispettivi portali e l'invio telematico, al fine di informare le aziende cooperative operanti sul territorio di Milano e Monza Brianza.

AGCI Lombardia – Massimo Ramerino _____

Legacoop Lombardia – Marta Battioni _____

Legacoop Lombardia – Roberta Covelli _____

Legacoop Lombardia – Felice Romeo _____

Confcooperative Milano e Navigli – Emanuele Bana _____

Confcooperative Milano e Navigli – Gabriella Galli _____

Confcooperative Milano e Navigli – Marco Meregalli _____

Confcooperative Milano e Navigli – Vittorio Paolo Paoli _____

FP CGIL Milano – Elisabetta Guarneri _____

FP CGIL Milano – Carlo Stampini _____

FP CGIL Ticino Olona – Pietro Coppola _____

FP CGIL Ticino Olona – Roberto Nania _____

FP CGIL Monza e Brianza – Matteo Villa _____

FISASCAT Milano Metropoli – Massimiliano Genova _____

FISASCAT Monza Brianza Lecco – Francesco Barazzetta _____

UILFPL Milano – Massimo Preziuso _____

UILFPL Lario e Brianza – Massimo Preziuso _____

UILTuCS Lombardia – Roberta Ciccarelli _____

**Allegato 1)**

*Modello di autodichiarazione circa il mancato raggiungimento degli obiettivi utili all'erogazione totale/parziale del PTR, ex art. 13 del CIT di Milano e Monza Brianza da trasmettere tramite PEC al CMPP.*

Spett.le
Commissione Premio Territoriale di Risultato

c/o AGCI Lombardia
**segreteriaagcilombardia@legalmail.it**
Confcooperative Milano e dei Navigli
**milano-navigli@pec.confcooperative.it**
Legacoop Welfare Lombardia.
**legacooplombardia@legalmail.it**
FP CGIL Milano
**fpcgil.milano@pecgil.it**
FP CGIL Ticino Olona
**fpticinoolona@pecgil.it**
FP CGIL Monza e Brianza
**fpbrianza@pecgil.it**
Fisascat Cisl Milano Metropoli
**fisascatmilano@pecsafnazionale.cisl.it**
Fisascat Cisl Monza Brianza Lecco
**fisascatmbl@pec.fiscascatcislmbl.it**
UILTuCS Lombardia
**amministrazione@pec.uiltucslombardia.it**
UILFPL Milano
**segreteria@pec.uilfplmilano.it**
UILFPL Lario e Brianza
**uilfpllario@legalmail.it**

***Gli indirizzi PEC sono attivi in data 14.04.2025: occorre verificare che siano attivi al momento dell'invio.***

Oggetto: comunicazione mancato raggiungimento indicatori art. 13, penultimo comma del CIT di Milano e Monza Brianza.

Ai sensi dell'art. 13 del vigente Contratto Integrativo Interprovinciale, la cooperativa sociale ..... con sede in ..... comunica che non procederà ad erogare nella sua interezza il PTR, a causa del mancato raggiungimento dei seguenti indicatori (barrare quello non raggiunto):

o Rapporto Fatturato/costo del Lavoro ___% / media dei due anni precedenti ___%;

o Variazione del M.O.L./Fatturato ___% / media dei due anni precedenti ___%;

o Partecipazione attiva collettiva (ore di effettiva presenza/ore retribuite) anno in corso ___% / media dei due anni precedenti ___%;

Si allegano i bilanci relativi agli anni oggetto di analisi.
Si resta disponibili per ulteriori chiarimenti.

Luogo, data, firma

**Allegato 2**

# Regolamento sull'applicazione del Premio Territoriale di Risultato per le imprese con sopraggiunte difficoltà

Al fine di garantire equità, trasparenza, oggettività e rapidità nelle decisioni relative all'erogazione del PTR per le imprese con risultato di esercizio positivo ma con sopraggiunte difficoltà nell'anno di erogazione, la Commissione per il Premio di Risultato (di seguito Commissione) approva il presente Regolamento che definisce criteri e procedure per l'identificazione e la valutazione dei casi.

## Art. 1 - Ambito di Applicazione

Il regolamento si applica a tutte le richieste di intervento ricevute dalle cooperative. Tali richieste devono pervenire entro due mesi dall'approvazione del bilancio e comunque entro il 10 settembre di ogni anno, ai sensi dell'art. 13 del Contratto integrativo territoriale firmato in data 14 aprile 2025.

## Art. 2 - Definizioni

Ai fini del presente regolamento, e del contratto integrativo territoriale di riferimento, si intende per:

a) sofferenza economica: la situazione di continua perdita operativa o di riduzione del margine lordo operativo (MOL) che si discosti in modo significativo dalla media di settore per almeno due esercizi consecutivi;

b) sofferenza finanziaria: la situazione in cui la cooperativa incontri difficoltà temporanee di liquidità, evidenziate da una riduzione significativa del capitale circolante o da un aumento eccessivo dell'indebitamento a breve termine rispetto al fatturato;

c) crisi aziendale in presenza di delibera *ex* L. 142/2001: la temporanea incapacità di perseguire gli scopi sociali riconosciuta dall'assemblea dei soci in conformità con il regolamento interno della cooperativa.

d) bilancio di esercizio: il documento che sintetizza la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della cooperativa nel suo insieme al termine di un esercizio, attraverso le principali voci contabili previste dalla normativa vigente, offrendo una visione d'insieme completa dell'attività svolta. Non sono accettabili rappresentazioni parziali o frammentarie del bilancio e/o comunque riferite alla sola dimensione locale.

## Art. 3 - Trasparenza e riservatezza

Le cooperative che richiedono il confronto con la commissione sono tenute a garantire la massima trasparenza, fornendo in modo tempestivo e chiaro le informazioni richieste. La documentazione fornita la commissione deve essere accurata e aggiornata. Ogni dichiarazione deve essere resa quale dichiarazione sostitutiva di atto notorio ai sensi del d.p.r. 445/2000. È necessario che le cooperative, nel fornire la documentazione alla commissione, rispettino la normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, anonimizzando le informazioni relative a soci, lavoratori o soggetti comunque citati nei documenti forniti alla commissione.

Le cooperative devono inoltre collaborare attivamente con la commissione, segnalando tempestivamente ogni nuovo sviluppo che possa influire sulla situazione economica o finanziaria.

La commissione e i suoi membri garantiscono la massima riservatezza nella gestione delle informazioni ricevute. I dati raccolti potranno essere utilizzati esclusivamente per finalità connesse alla valutazione della situazione di difficoltà.

**Art. 4 - Criteri di valutazione della situazione di sofferenza economica**

La valutazione della situazione di sofferenza economica si basa sulla capacità della cooperativa di generare reddito operativo e mantenere un livello di redditività in linea con il settore di appartenenza.

Si considera in sofferenza economica la cooperativa che presenti un decremento superiore al 10% del fatturato dell'anno di competenza rispetto all'anno di riferimento e contestuale perdita del bilancio d'esercizio dell'anno di competenza.

Al verificarsi di tale situazione, l'erogazione del PTR è sospesa fino all'invio da parte della cooperativa del bilancio approvato dall'Assemblea dei soci. L'invio del bilancio dovrà avvenire entro 15 giorni dall'approvazione. Ricevuto il bilancio, la Commissione valuta la situazione economica deliberando l'esenzione o la riduzione dell'erogazione del PTR salvaguardando l'intero capitale sociale e il 70% delle riserve complessive presenti in bilancio.

**Art. 5 - Criteri di valutazione della situazione di sofferenza finanziaria**

La situazione di sofferenza finanziaria viene comunicata dalla cooperativa alla Commissione, con adeguate motivazioni e con l'indicazione della proposta ottimale per l'erogazione del PTR.

Può essere presentata una richiesta di posticipazione o di rateazione dell'erogazione del PTR. La posticipazione può essere concessa per un massimo di 6 mesi, la rateazione mensile per un massimo di 12 mesi, ferma restando la facoltà della cooperativa di erogazione posticipata o rateizzata in modo migliorativo.

**Art. 6 - Valutazione della Situazione di Crisi Aziendale**

Si considera in costanza di crisi aziendale la cooperativa che abbia deliberato in assemblea tale condizione. La cooperativa invia alla commissione copia del verbale dell'assemblea che ha deliberato lo stato di crisi. In tal caso, l'erogazione del PTR è sospesa fino alla risoluzione dello stato di crisi. In ogni caso, la cooperativa ha l'obbligo di informare la Commissione sull'esito della crisi.

Se la crisi aziendale si risolve positivamente, la cooperativa è tenuta all'erogazione del PTR. In caso di ulteriori condizioni di sofferenza economica o finanziaria, resta ferma la possibilità per la cooperativa di richiedere i rimedi previsti dagli articoli 4 e 5 del presente Regolamento.

**Art. 7 - Revisione del Regolamento**

Il presente regolamento potrà essere rivisto a seguito di modifiche relative al PTR che si dovessero verificare nei prossimi futuri rinnovi del CCNL.

**Allegato 4)**

Modello di autodichiarazione ai sensi del D.P.R. 445/2000 per imprese che, pur avendo avuto un risultato economico positivo nell'ultimo bilancio, si trovassero in corso d'anno in uno stato di sofferenza economica e/o finanziaria per richiesta di confronto con la Commissione PTR.

Spett.le
Commissione Premio Territoriale di Risultato
c/o AGCI Lombardia
**segreteriaagcilombardia@legalmail.it**
Confcooperative Milano e dei Navigli
**milano-navigli@pec.confcooperative.it**
Legacoop Welfare Lombardia.
**legacooplombardia@legalmail.it**
FP CGIL Milano
**fpcgil.milano@pecgil.it**
FP CGIL Ticino Olona
**fpticinoolona@pecgil.it**
FP CGIL Monza e Brianza
**fpbrianza@pecgil.it**
Fisascat Cisl Milano Metropoli
**fisascatmilano@pecsafnazionale.cisl.it**
Fisascat Cisl Monza Brianza Lecco
**fisascatmbl@pec.fiscascatcislmbl.it**
UILTuCS Lombardia
**amministrazione@pec.uiltucslombardia.it**
UILFPL Milano
**segreteria@pec.uilfplmilano.it**
UILFPL Lario e Brianza
**uilfpllario@legalmail.it**

**Gli indirizzi PEC sono attivi in data 14.04.2025: occorre verificare che siano attivi al momento dell'invio.**

Oggetto: comunicazione mancato raggiungimento indicatori art. 13, penultimo comma del CIT di Milano e Monza Brianza.

Ai sensi dell'art. 13 del vigente Contratto Integrativo Interprovinciale, la cooperativa sociale ..... con sede in ..... richiede un confronto con la Commissione per il Premio Territoriale di Risultato alla luce di una sopraggiunta situazione di sofferenza economica/sofferenza finanziaria/crisi aziendale ai sensi della L. 142/2001.

Si allegano i bilanci relativi agli anni oggetto di analisi e altra eventuale documentazione integrativa.

Si resta disponibili per ulteriori chiarimenti.

Luogo, data, firma

