VADEMECUM PTR

CCIT Milano e Monza Brianza

23 aprile 2025

Ccnl Cooperative sociali

VADEMECUM PTR
CCIT Milano e Monza Brianza 23 aprile 2025
Ccnl Cooperative sociali

Il **Ptr** è un premio **variabile** legato ai risultati delle imprese, si applica alle cooperative sociali e imprese sociali **operanti** nel territorio di **Milano e Monza Brianza,** indipendentemente dalla sede legale. Sono destinatari tutti i lavoratori/trici subordinati in forza nel territorio.

1. Condizioni per l'erogazione

Il PTR è erogabile solo se: il bilancio aziendale dell'anno di **riferimento** risulta **in utile** e si registrano **incrementi rispetto al periodo di raffronto (biennio precedente)**

Si intende:

- **Anno di riferimento**: esercizio fiscale precedente all'erogazione
- **Periodo di raffronto**: media dei dati del biennio precedente
- **Anno di competenza**: anno di erogazione

Esempio:

- Erogazione 2026 → anno **di riferimento** 2025
- **Raffronto** = media 2023–2024
- **Anno di competenza (2026)**

2. Determinazione del valore del Ptr

- Il PTR è uguale per tutti i livelli.
- **Valore massimo**: **150 euro** erogazione **2026**; **300 euro** per gli **anni successivi**.

3. Sistema degli indicatori per determinare il valore del Ptr

Gli indicatori economici e organizzativi hanno come riferimento i dati **complessivi aziendali** (bilancio d'esercizio aziendale e ore lavorate da tutti i/le lavoratori/trici subordinati dell'impresa).

Valore

- **70%** del valore del ptr → Indicatori Economici
- **30%** del valore del ptr → indicatori organizzativi

Il premio matura **per singolo indicatore positivo**.

3.1 Indicatori economici

1) Rapporto Fatturato / Costo del lavoro (30% del valore del Ptr)

- Fatturato = voce A1 bilancio
- Costo lavoro = voce B9

Migliora se aumenta il rapporto Fatturato / Costo del lavoro

2) Rapporto MOL / Fatturato (40% del valore del Ptr)

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

Migliora se cresce il rapporto MOL / Fatturato

3.2 Indicatori organizzativi (30% del valore del Ptr)

Partecipazione attiva

- Ore lavorate effettive / Ore retribuite (ci si riferisce ai dati aggregati)

Migliora se aumenta il rapporto presenza/retribuzione

Il valore del **PTR impresa** è pari **alla somma dei singoli indicatori raggiunti**.

4. Calcolo del PTR individuale

Formula:

PTR individuale =
(valore PTR impresa) ×
(ore utili lavoratore / monte ore teorico)

Le **ore utili includono**: ore lavorate; infortunio; maternità/paternità obbligatoria; congedi specifici per: vittime di violenza, donazione sangue e midollo; malattie gravi invalidanti/oncologiche

Il monte ore teorico di riferimento è calcolato nel seguente modo:

1976 (ore annuali di lavoro tempo pieno) – 25,32 (ex festività) – 165 (ferie)

Per i dipendenti in forza con un contratto di lavoro a tempo parziale il Ptr sarà riproporzionato sulla base del contratto individuale

Per i dipendenti assunti e/o cessati nell'anno di riferimento l'importo sarà riproporzionato in base ai mesi di lavoro effettuati.

Le Parti stipulanti, a chiarimento applicativo e interpretativo, congiunto *ed espresso, dell'art. 13 del CCIT Milano Monza Brianza del 23 aprile 2025, convengono estensivamente che, ai soli fini dell'applicazione della formula di determinazione del PTR individuale,* ***nel numeratore relativo alle "ore lavorate" devono essere considerate,*** *oltre alle ore già espressamente indicate dal CCIT, anche* ***le ore di assenza fruite a titolo di permesso retribuito ai sensi dell'art. 33 L. 5 febbraio 1992, n. 104 e i congedi parentali facoltativi retribuiti.***

5. Regole sui lavoratori

Il **Ptr** sarà corrisposto a tutti i lavoratori presenti alla data dell'erogazione e già in forza nell'anno preso a riferimento

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, a qualsiasi titolo, il valore è proporzionato ai mesi di presenza, il mese è conteggiato intero se ≥ 15 giorni

Gli ex dipendenti hanno diritto all'erogazione se ne faranno richiesta scritta all'impresa tra i mesi di luglio e dicembre dell'anno di erogazione.

6. Natura del Ptr

Il Ptr è **variabile e non predeterminabile;** non incide sul TFR e altri istituti contrattuali e ha le caratteristiche utili per il regime fiscale agevolato i dati di deposito sono i seguenti: **Codice Modulo – 20250429124341528** depositato in data 29 aprile 2025 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali entro i trenta giorni dalla sottoscrizione.

Si rammenta che in caso di mancata comunicazione nei tempi indicati al successivo punto 8. l'impresa dovrà erogare il valore massimo del Ptr (150 euro per l'anno 2026; 300 euro per gli anni successivi) come retribuzione territoriale aggiuntiva assoggettata a ordinaria tassazione e retribuzione.

7. Welfare aziendale

Laddove l'impresa metta a disposizione strumenti di Welfare – direttamente o tramite altre imprese - il/la lavoratore/trice può convertire il Ptr in welfare per un valore pari al 100% o al 50% del premio (beni/servizi ex art. 51 TUIR). Il lavoratore può in ogni caso destinare il valore del Ptr al proprio Fondo di previdenza complementare o al proprio Fondo di sanità integrativa. **In quest'ultimo caso si suggerisce al lavoratore l'effettiva esigibilità di un incremento dell'assistenza sanitaria**. Per tale richiesta il/la lavoratore/trice utilizzerà il **modello 1** allegato__: **Richiesta opzione prestazioni welfare**.

8. Importanza Tempistiche Comunicazioni obbligatorie

L'impresa **deve comunicare alla Commissione Ptr**: gli **Indicatori** (anche se negativi); l'**Importo** PTR (totale e individuale); la messa a disposizione di **strumenti di Welfare**; la **mancata erogazione per bilancio negativo dell'anno di riferimento.**

Entro:

- **per l'anno 2026: 2 mesi dall'approvazione del bilancio e** comunque **entro il 10 settembre dell'anno di erogazione (2026);**
- **per i successivi anni: entro i due mesi dall'approvazione di bilancio e per le sole imprese che approvano il bilancio dopo il 30 giugno di ogni anno, comunque non oltre il 10 settembre.**

La mancata comunicazione nei tempi indicati obbliga l'impresa a erogare il valore massimo del premio: euro 150 per il 2026 ed euro 300 per gli anni successivi, come retribuzione territoriale aggiuntiva.

Attenzione: ciò vale anche in condizione di bilancio negativo o stato di crisi. In questo caso **non può essere applicata la detassazione agevolata.**

9. Gestione casi critici

Imprese in difficoltà

Le imprese in difficoltà - **sofferenza economica (MOL/fatturato); crisi finanziaria; crisi aziendale formalizzata** (lg. 142/2001) - possono richiedere un confronto alla Commissione per il premio di risultato per valutare la possibilità di: sospensione; riduzione; rinvio del pagamento. L'obiettivo è bilanciare sostenibilità aziendale e tutela dei lavoratori

Scadenze:

- entro 2 mesi dall'approvazione del bilancio
- comunque, non oltre il **10 settembre di ogni anno**

9.1. Principali definizioni

Sofferenza economica
Situazione di calo significativo dei risultati (perdite o forte riduzione del MOL) per almeno 2 anni rispetto alla media del settore.

Sofferenza finanziaria
Difficoltà temporanee di liquidità (meno disponibilità di cassa, aumento debiti a breve termine).

Crisi aziendale
Stato di difficoltà deliberato formalmente dall'assemblea dei soci (secondo la normativa vigente lg.142/2001).

Bilancio di esercizio
Documento completo che rappresenta la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della cooperativa. Non sono ammessi dati parziali o limitati a singole sedi o dimensione locale

9.2. Trasparenza

Le imprese devono:

- fornire informazioni **complete, aggiornate e veritiere**
- inviare documentazione in modo **chiaro e tempestivo**
- presentare dichiarazioni ai sensi del DPR 445/2000
- **tutelare la privacy**, anonimizzando dati personali

È inoltre richiesto di:

- aggiornare la Commissione su qualsiasi cambiamento rilevante

La Commissione garantisce la **massima riservatezza** e utilizza i dati solo per la valutazione.

9.3. Quando si parla di sofferenza economica

Una impresa è considerata in sofferenza economica se:

- il fatturato dell'anno di competenza diminuisce **oltre il 10%** rispetto all'anno di riferimento
- e contemporaneamente il bilancio dell'anno di competenza è in perdita

In questo caso:

- il PTR viene **temporaneamente sospeso**
- l'impresa, una volta approvato, deve inviare il bilancio entro **15 giorni**

Dopo la valutazione, la Commissione può decidere:

- l'esenzione totale
- oppure una riduzione del Ptr

Sempre garantendo:

- la tutela dell'intero capitale sociale
- almeno il **70% delle riserve.**

9.4. In caso di sofferenza finanziaria

Se la difficoltà riguarda la liquidità:

La cooperativa può proporre soluzioni, tra cui:

- **posticipo del pagamento** → fino a 6 mesi
- **rateizzazione mensile** → fino a 12 mesi

È possibile adottare soluzioni anche migliorative (più favorevoli per i lavoratori).

9.5. In caso di crisi aziendale

Se la cooperativa ha dichiarato formalmente lo stato di crisi:

Obblighi:

- **inviare il verbale** dell'assemblea alla Commissione

Effetti:

- il PTR viene **sospeso** fino alla fine della crisi

Dopo la crisi:

- se la situazione migliora → il Ptr deve essere erogato
- se persistono criticità → si possono applicare le misure previste per:
    - sofferenza economica
    - sofferenza finanziaria

Per quanto non riportato nel presente vademecum si rimanda al CCIT Milano Monza e Brianza 23 aprile 2025 **art. 13 Ptr Premio di risultato territoriale.**

Allegati:

n.1) AUTODICH x difficoltà economica

n.2) AUTODICH x erogazione PTR

n.3) AUTODICH x NON EROGAZIONE

n.4) AUTODICH x raggiungimento parziale dei parametri

n.5) Facsimile opzione Welfare

n.6) Prospetto Excel per il **calcolo del Ptr** da personalizzare.

Di seguito gli indirizzi pec a cui inviare le comunicazioni

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
UILFP Milano
segreteria@pec.uilfpmilano.it
UILFPL Lario e Brianza
uilfpllario@legalmail.it
Cisl FP Milano e Mb
cislfp.milano@pec.it