

## **8. FOCUS**

### **IL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO DI COMPARTO: ISTITUTI E PECULIARITÀ**

La regolazione del rapporto di lavoro del Progettone avviene per effetto delle norme giuslavoristiche e della disciplina dettata da un apposito contratto collettivo di comparto, stipulato tra le OOSS dei lavoratori e, per la parte datoriale, dalla Federazione delle cooperative, alla presenza dell'assessore competente e di dirigenti e funzionari provinciali.

Dopo lunga trattativa, nel 2016 le parti stipulanti hanno concordato la ridefinizione di molti istituti contrattuali, sia con riferimento alla parte economica che a quella normativa. Il nuovo contratto diviene quindi uno degli strumenti normativi che hanno contribuito alla riforma dell'intero sistema del Progettone per adeguarne il modello all'attuale congiuntura economica negativa.

Si premette che il contratto collettivo è applicato a tutti i lavoratori assunti dalle cooperative consorziate per l'esecuzione delle attività di cui alla LP 32/90, a prescindere dal tipo di attività. Inoltre, per definizione, la permanenza nel sistema Progettone non può eccedere il raggiungimento del primo requisito utile per la pensione di vecchiaia o anticipata.

Relativamente alla parte normativa del contratto, l'inquadramento dei lavoratori avviene nell'ambito di un'unica area e con un unico livello; le mansioni attribuite sono da considerarsi equivalenti all'interno dell'intero comparto secondo il principio della fungibilità delle mansioni. L'orario è di 37,5 ore settimanali, distribuite di norma su 5 gg o diversamente in relazione all'attività. Non è contemplato il lavoro straordinario; il lavoro prestato nei giorni festivi, o il sabato o nelle fasce serali è compensato mediante l'istituto del recupero, secondo il quale ogni ora lavorata in tali periodi non ordinari dà luogo ad un permesso retribuito maggiorato, a titolo di ristoro.

E' prevista la mobilità all'interno del comparto unico, con trasferimento del personale da un luogo di lavoro ad un altro, sia su richiesta del lavoratore sia attivata d'ufficio per ragioni organizzative.

Una delle novità del contratto riguarda la garanzia di conservazione del posto a vantaggio del lavoratore che ha un'offerta di lavoro nel mercato. Ciò al fine di stimolare la ricerca attiva di una nuova occupazione ed assicurare al lavoratore la possibilità di un rientro nel Progettone alle medesime condizioni contrattuali in essere al momento della sua uscita. Infine, la possibilità di richiedere un periodo di aspettativa non retribuita durante la quale non vi è la maturazione di alcun istituto economico.

Infine, il contratto collettivo prevede la costituzione di un apposito Comitato tecnico di confronto con finalità consultive ed informative, cui partecipano rappresentanti del SOVA, delle OOSS e dei consorzi delle cooperative affidatarie delle attività.

Sotto il profilo economico, in media un lavoratore a tempo pieno percepisce una retribuzione netta annua che si aggira intorno ai 14000 euro, con 13 mensilità, maturazione delle quote di Tfr, cui si aggiunge un premio di risultato (in sostituzione delle precedenti e sopresse 14a e prima fascia chilometrica). Il premio costituisce una delle novità dell'attuale contratto ed ha un duplice scopo; da un lato, diviene strumento per disincentivare l'assenteismo essendo calcolata in base all'effettiva presenza del lavoratore sul luogo di lavoro; dall'altro, produce un maggior netto in busta poiché è in parte defiscalizzata e soggetta ad aliquota fissa al 10%.

Sono previste alcune indennità che diversificano la retribuzione. Le più significative sono l'indennità di trasporto, suddivisa in fasce chilometriche, per compensare i costi sostenuti per recarsi dalla propria residenza al luogo di lavoro. L'indennità di caposquadra, corrisposta a favore di coloro cui è attribuito il compito di coordinare una squadra. I buoni pasto e i voucher di spesa sono altresì novità di questa Intesa e sono voci retributive che consentono un risparmio sul costo del lavoro in quanto esenti da contribuzione. Per quanto riguarda in particolare i buoni pasto, maturati per ogni giorno di effettiva presenza, è concessa al lavoratore la possibilità di optare tra la corresponsione dei buoni o di una indennità sostitutiva di mensa, con incidenza sull'imponibile previdenziale e quindi idonea a generare un maggior accantonamento ai fini pensionistici.

Per quanto attiene infine la parte contrattuale riguardante la previdenza e l'assistenza, tra le novità è prevista l'adesione volontaria e gratuita a Sanifonds, il fondo sanitario integrativo con il quale il lavoratore può ottenere rimborsi delle spese mediche e sanitarie, con pagamento della quota integralmente a carico della PAT.

Gli eventi di malattia e infortunio indennizzati dall'Inps e Inail danno luogo ad una integrazione delle indennità fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

E' prevista l'adesione al fondo di previdenza integrativo Laborfonds, con pari aliquote a carico lavoratore e PAT.

Infine, per i lavoratori a tempo indeterminato sospesi per cassa integrazione guadagni alla chiusura dei cantieri (Cisoa) la cooperativa anticipa l'indennità a carico dell'Inps.