

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

2017

26

PERCORSI DI LUGLIO-AGOSTO

EDILIZIA

D. Cerioli e F. Pappalardo

IN QUESTO NUMERO

Settore edile

Definizione, procedure
adempimenti

Cassa edile

Funzionamento, prestazioni,
trasferta

Retribuzione

Busta paga dell'operaio edile

Cig

Procedura della Cig in edilizia

Malattia

Procedure, regime, adempimenti

Infortunio

Procedure, regime, adempimenti

INSERTO

Alternanza scuola-lavoro e incentivi
all'assunzione

LEGGE N. 81/2017

Misure per la tutela del lavoro
autonomo

CHIARIMENTI INPS

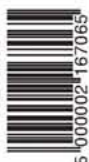
Apprendistato degli "over 29":
regime contributivo

TUTELE, OBBLIGHI E SANZIONI

Distacco di lavoratori in Italia

Anno XXXIV, 1° luglio 2017, n. 26 - Direzione e Redazione: Strada 1, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori Assago (MI)
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

00216706



S-000002-167065



Wolters Kluwer

ON-LINE



www.edicolaprofessionale.com

*Se posso personalizzarla
in base alle mie aree
d'interesse,*
è La Mia **Biblioteca**

La Mia **Biblioteca** è la prima biblioteca professionale digitale con migliaia di testi pubblicati da CEDAM, UTET Giuridica, IPSOA, il fisco, LEGGI D'ITALIA e Altalex. Puoi trovare risposte certe grazie all'autorevolezza delle fonti e ad un motore di ricerca intuitivo, semantico e veloce. Puoi consultarla online ovunque, sempre, da qualsiasi dispositivo mobile. Puoi personalizzarla in base alle tue aree di interesse e alle tue esigenze professionali. Puoi integrarla a 360° con le tue banche dati Wolters Kluwer.

è pensata per te,
richiedi subito una prova!

lamiabiblioteca.com



 Wolters Kluwer

Percorsi

Edilizia

Settore edile: procedure e adempimenti

Dimitri Cerioli e Fabio Pappalardo

1601

Approfondimenti

Jobs Act autonomi

Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti

1607

Lavoro agile: disciplina

Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti

1614

Il distacco di lavoratori in Italia

Edgardo Ratti e Riccardo Maraga

1617

Esonero contributivo per coltivatori diretti e lap

Giulio D'Imperio

1623

L'apprendistato degli "over 29": regime contributivo

Eufranio Massi

1627

Inserto

Alternanza scuola-lavoro e incentivi all'assunzione

Pierantonio Varesi

Interpretazioni

Assunzioni in apprendistato professionalizzante senza limiti di età

Inps, messaggio 31 maggio 2017, n. 2243

1633

Nei numeri di luglio-agosto

Edilizia

di Dimitri Cerioli e Fabio Pappalardo

n. 26

1° luglio 2017

Settore edile

Definizione, procedure adempimenti

n. 27

8 luglio 2017

Cassa edile

Funzionamento, prestazioni, trasferta

n. 28

15 luglio 2017

Retribuzione

Busta paga dell'operaio edile

n. 29

22 luglio 2017

Cig

Procedura della Cig in edilizia

n. 30

29 luglio 2017

Malattia

Procedure, regime, adempimenti

n. 31

5 agosto 2017

Infortunio

Procedure, regime, adempimenti

Sommario

Legislazione

Misure per la tutela del lavoro autonomo
Legge 22 maggio 2017, n. 81

1640

Si segnala che le opinioni espresse da dirigenti e funzionari pubblici non sono vincolanti per le Amministrazioni di appartenenza.

Tfr di maggio

Periodo	Indice Istat	Delta % indice	Rateo 1,5	75% delta indice	Coefficiente di rivalutazione
Dal 15 maggio al 14 giugno 2017	101,1	0,797607	0,625	0,598205	1,223205

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

SETTIMANALE DI AMMINISTRAZIONE,
GESTIONE DEL PERSONALE,
RELAZIONI INDUSTRIALI
E CONSULENZA DEL LAVORO

EDITRICE
Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Strada 1, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori Assago (MI)

INDIRIZZO INTERNET:
Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione
on line della Rivista, consultabile all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com

DIRETTORE RESPONSABILE
Giulietta Lemmi

COMITATO SCIENTIFICO
Enrico Barraco, Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido,
Eufrazio Massi, Michele Miscione, Pierluigi Rausei,
Francesco Rotondi, Angelo Sica,
Gianluca Spolverato

REDAZIONE
Federica Calcagno, Antonella Carrara,
Claudia Faravelli, Massimo Mutti

REALIZZAZIONE GRAFICA a cura di:
Ipsos - Gruppo Wolters Kluwer

FOTOCOMPOSIZIONE
Sinergie Grafiche Srl
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI)
Tel. 02/57789422

STAMPA
ROTOLITO LOMBARDA S.p.A. - Via Sondrio, 3 -
20096 Seggiano di Piontello (MI)
Tel. 02/921951

PUBBLICITÀ:



Wolters Kluwer

E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it
Strada 1 Palazzo F6
20090 Milanofiori Assago (MI), Italia

REDAZIONE

Per informazioni in merito
a contributi, articoli ed argomenti trattati
scrivere o telefonare a:

IPSOA Redazione

Casella Postale 12055 - 20120 Milano
telefono 02.82476.550
telefax 02.82476.436

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

AMMINISTRAZIONE

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri
arretrati, cambi d'indirizzo, ecc.

scrivere o telefonare a:

IPSOA Servizio Clienti

Casella postale 12055 - 20120 Milano
telefono 02.824761 - telefax 02.82476.799
Servizio risposta automatica:
telefono 02.82476.999

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 578
del 24 dicembre 1983
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in
abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27
febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano
Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa
con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

ABBONAMENTI

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data
di sottoscrizione, e si intendono rinnovati,
in assenza di disdetta da comunicarsi entro
60 gg. prima della data di scadenza a mezzo
raccomandata A.R. da inviare a Wolters Kluwer Italia S.
r.l. Strada 1 Pal. F6 Milanofiori
Assago (MI).
Servizio clienti: tel. 02 824761 -
e-mail: servizio.clienti@ipsoa.it -
www.ipsoa.it/servizioclienti

ITALIA - Abbonamento annuale: Euro 380,00

ESTERO - Abbonamento annuale: Euro 760,00

Prezzo copia: Euro 18,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso
all'atto della richiesta

A decorrere dal 1° gennaio 2002, a seguito dell'introduzione dell'Euro nell'ordinamento nazionale per effetto del D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213, tutti gli importi espressi in lire nelle vigenti disposizioni normative si intendono espressi in Euro, secondo il tasso di conversione ufficiale (1 EURO = Lire 1936,27).
Il provvedimento n. 213/98 disciplina inoltre le regole di arrotondamento secondo la natura degli importi da convertire.

DISTRIBUZIONE
Vendita esclusiva per abbonamento

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni e integrazioni.

Egregio abbonato,
ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati su database elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l., con sede legale in Assago Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090 Assago (MI), titolare del trattamento e sono trattati da quest'ultima tramite propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l. utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica saranno utilizzabili, ai sensi dell'art. 130, comma 4, del D. Lgs. n. 196/2003, anche a fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto della presente vendita. Lei potrà in ogni momento esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003, fra cui il diritto di accedere ai Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la cancellazione per violazione di legge, di opporsi al trattamento dei Suoi dati ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato dei responsabili del trattamento, mediante comunicazione scritta da inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRIVACY - Centro Direzionale Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090 Assago (MI), o inviando un Fax al numero: 02.82476.403.

Rapporto di lavoro

Settore edile: procedure e adempimenti

Dimitri Cerioli e Fabio Pappalardo - Consulenti del lavoro

Il settore delle costruzioni rappresenta un elemento centrale della nostra economia e nonostante la prolungata crisi abbia comportato forti perdite sul numero degli addetti, ad esso appartengono numericamente una quota rilevante dei lavoratori subordinati occupati nel paese. Le peculiarità tipiche del settore si riverberano nella gestione del rapporto di lavoro, che si caratterizza per uno svolgimento dell'attività lavorativa caratterizzato da variazioni continue del luogo di lavoro, che è nella gran parte dei casi un cantiere; la significativa presenza di lavoratori stranieri, di maggiori rischi in materia di sicurezza sul lavoro, salute e igiene connessi alla pericolosità delle lavorazioni svolte, all'elevato carico contributivo. Ulteriori elementi caratterizzanti il settore sono la variabilità dei rapporti di lavoro, che sono spesso di breve durata e fortemente influenzati dai fattori meteorologici per quanto riguarda le attività svolte all'aria aperta. Tutte queste particolarità sono tenute in considerazione sia dalle parti sociali nella produzione dei testi dei contratti collettivi che dal legislatore, che regola taluni aspetti relativi al rapporto di lavoro in modo specifico, per venire incontro alle esigenze del settore.

Due sono i parametri che caratterizzano l'appartenenza al settore edile: l'applicazione della contrattazione collettiva di settore, sia nazionale che territoriale, da parte del datore di lavoro e l'inquadramento previdenziale definito dall'Inps con l'attribuzione di uno specifico codice statistico contributivo (Csc) e di relativi codici di autorizzazione.

Nel settore delle costruzioni sono incluse anche alcune attività complementari e accessorie che pur essendo strettamente collegate all'attività edilizia si collocano in una posizione distinta e specialistica, e pertanto non sono riconducibili alla disciplina propria delle imprese edili. È il ca-

so, ad esempio, delle imprese di installazione impianti elettrici o idraulici, che hanno un differente inquadramento sia dal punto di vista previdenziale che da quello contrattuale: sono infatti considerate a tutti gli effetti imprese appartenenti al settore metalmeccanico.

Contrattazione collettiva

Come in molti settori merceologici anche nel settore dell'edilizia abbiamo assistito ad una proliferazione dei contratti collettivi nazionali che regolamentano il rapporto di lavoro; i più rappresentativi nell'edilizia sono:

- 1.** Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese edili ed affini stipulato in data 19 aprile 2010 e rinnovato il 1° luglio 2014 tra l'Associazione nazionale costruttori edili (Ance) e la Federazione nazionale lavoratori edili affini e del legno (Feneal-Uil), la Federazione italiana lavoratori costruzioni ed affini (Filca-Cisl) e la Federazione italiana lavoratori legno edilizia industrie affini ed estrattive (Fillea-Cgil);
- 2.** Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini stipulato in data 24 giugno 2008 e rinnovato il 1° luglio 2014 tra l'Associazione italiana cooperative produzione e lavoro (Agci - Psl), l'Associazione nazionale cooperative di produzione e lavoro (Ancpl - Legacoop), la Federazione nazionale delle cooperative di produzione e lavoro (Federlavoro e Servizi - Confcooperative) e la Federazione nazionale lavoratori edili affini e del legno (Feneal-Uil), la Federazione italiana lavoratori costruzioni ed affini (Filca-Cisl) e la Federazione italiana lavoratori legno edilizia industrie affini ed estrattive (Fillea-Cgil);
- 3.** Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese artigiane edili ed affini stipulato in data 23 luglio 2008 e rinnovato il 24

Percorsi

gennaio 2014 tra l'Anaepa-Confartigianato, la Cna-costruzioni, la Fiae-Casartigiani, la Claa, e la Feneal-Uil, la Filca-Cisl e la Fillea-Cgil;

4. Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini stipulato il 1° luglio 2008 e rinnovato il 12 novembre 2014 (Confapi) tra l'Unione imprese edili manifatturiere e settori affini (Aniem-Confapi), l'Associazione nazionale delle piccole e medie imprese edili (Aniem-Confimi), l'Associazione nazionale Imprese edili in rete (Anier-Confimi) e la Federazione nazionale lavoratori edili affini e del legno (Feneal-Uil), la Federazione italiana lavoratori costruzioni ed affini (Filca-Cisl) e la Federazione italiana lavoratori legno edili industrie affini ed estrattive (Fillea-Cgil).

A differenza della maggior parte dei settori merceologici nel settore dell'edilizia riscontriamo che la contrattazione collettiva di secondo livello, nello specifico territoriale su base provinciale (o multiprovinciale), è un elemento costante nel panorama sindacale di settore. Le ragioni sono molteplici: sicuramente la frammentazione, le contenute dimensioni tipiche del settore, la mobilità dei lavoratori, la tipologia dell'attività hanno accentuato la necessità di predisporre norme più rispondenti alle necessità di chi opera sul territorio. Vieppiù di tali specificità e necessità si erano ben rese conto le Parti sociali, tant'è che già nell'aprile del 1919 vennero costituite le prime Casse, ed uno dei primi esempi è costituito dall'accordo stipulato tra il Collegio dei Capimastri e l'Associazione Mutua Miglioramento tra Muratori, Badilanti, Manovali e Garzoni di Milano al fine di costituire la "*Cassa per i sussidi di disoccupazione involontaria per gli operai edili*". Successivamente con l'entrata in vigore, nel 1923, della legge sulla previdenza sociale, tali Casse, per disposizione legislativa, vennero poste in liquidazione. Oggi le Casse edili, in quanto enti bilaterali rivestono importanza primaria per quanto concerne le tutele assistenziali e la certificazione unica della regolarità contributiva.

Esistono anche ulteriori contratti collettivi nazionali stipulati da organizzazioni nazionali che non sono maggiormente rappresentative e la cui Cassa edile non è abilitata al rilascio del Durc. Nel proseguo della trattazione si farà riferimento esclusivamente al Ccnl Edilizia Industria di cui al punto 1 che precede, i cui indirizzi generali

sono generalmente applicabili anche agli altri Ccnl, nel rispetto delle loro specificità.

Il Contratto collettivo nazionale Edilizia Industria delega alla contrattazione collettiva a livello territoriale la regolamentazione di numerose materie: la determinazione dell'orario di lavoro, l'individuazione delle indennità che competono al personale per trasferte, mensa, trasporto casa lavoro e numerose altre. I contratti provinciali o territoriali possono stabilire inoltre gli importi dell'elemento variabile della retribuzione (Evr), dell'indennità territoriale di settore (Its) e la contribuzione alla cassa edile nell'ambito delle condizioni stabilite dai contratti nazionali. L'importanza della contrattazione a livello locale, nel settore edile, è tale da non poter prescindere dalla stessa al fine di determinare il trattamento economico e normativo da applicarsi al personale operante negli ambiti territoriali di competenza.

Il contratto di lavoro dell'industria edile si applica a tutte le imprese che svolgono le lavorazioni appresso elencate e per i lavoratori da esse dipendenti, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto di enti pubblici o per conto di terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana delle imprese stesse:

- costruzioni edili;
- costruzioni idrauliche;
- movimento di terra - Cave di prestito - Costruzioni stradali e ferroviarie - Ponti e viadotti;
- costruzioni sotterranee;
- costruzioni di linee e condotte;
- produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato;
- produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato
- opere marittime, fluviali, lacuali e lagunari;
- attività di consulenza in materia di sicurezza per i cantieri temporanei e mobili.

Per ciascuna delle voci di cui sopra il Ccnl prevede un elenco dettagliato delle singole lavorazioni che possono ricadere nell'ambito di applicazione dello stesso, e ad esse si rimanda per un maggior dettaglio. Nel Testo contrattuale è inoltre previsto che tutte le altre attività comunque denominate, connesse per complementarietà o sussidiarietà all'edilizia, quando il personale, anche ausiliario (meccanici, elettricisti, fabbri, lattonieri, tubisti, falegnami, autisti, cuochi e cuccinieri, ecc.), che vi è addetto, è alle dipendenze di una impresa edile.

Inquadramento previdenziale

L'inquadramento effettuato dall'Inps ai sensi dell'art. 49 della legge n. 88/1989 codifica le aziende attraverso l'attribuzione di un codice statistico contributivo (Csc) composto da cinque cifre, dove:

- la prima cifra identifica il settore di attività;
- la seconda e terza cifra identificano la classe di attività nella quale opera il datore di lavoro (es.: tessile, edilizia, metalmeccanica, ecc.);
- la quarta e la quinta cifra identificano la categoria, ossia la famiglia delle attività di dettaglio esercitate nell'ambito della classe.

Si trovano attività edili inquadrate sia nel settore 1, Industria che 2, Artigianato. Per entrambi i settori la classe di attività edilizia viene identificata col codice 13. Come noto nel manuale di classificazione Inps le attività sono distinte partendo dal codice Ateco, ossia il 41.XX.XX che comprende l'attività generica e specializzata per la costruzione di edifici e di opere di ingegneria civile. Sono da ritenersi incluse:

- la costruzione di edifici nel loro complesso (divisione 41), ossia lavori generali per la costruzione di edifici di qualsiasi tipo (residenziali e non residenziali); essa include i nuovi lavori, le riparazioni, le aggiunte, le alterazioni, l'installazione nei cantieri di edifici prefabbricati o di strutture e le costruzioni di natura temporanea;
- le opere di ingegneria civile (divisione 42), la costruzione di opere di ingegneria civile, quali autostrade, strade, ponti, gallerie, ferrovie, campi di aviazione, porti ed altre opere idrauliche, la costruzione di sistemi di irrigazione e di fognatura, condotte e linee elettriche, impianti sportivi all'aperto, eccetera;
- i lavori di costruzione specializzati (divisione 43), ovvero, la costruzione di parti di edifici, i lavori di ingegneria civile e le attività di preparazione a tale scopo. Si tratta solitamente di attività specializzate in un aspetto comune a diversi tipi di strutture, che richiedono competenze o attrezzature specializzate, quali l'infissione di pali, i lavori di fondazione, i lavori di ossatura di edifici e di strutture in calcestruzzo, la posa in opera di mattoni e pietre, il montaggio di ponteggi, la copertura di tetti, eccetera. È inclusa la costruzione di strutture in acciaio a condizione che le varie parti non siano prodotte dalla stessa unità che le pone in opera. Sono anche incluse le attività di

finitura e completamento degli edifici. Sono inoltre incluse le attività di installazione di tutti i tipi di servizi, necessarie al funzionamento della costruzione. Tali attività vengono generalmente realizzate in cantiere, anche se alcune parti del lavoro possono essere eseguite esternamente in officine specializzate. Sono inoltre compresi i lavori di isolamento (per umidità, calore, rumore), i lavori di rivestimento metallico, l'installazione di impianti di illuminazione e segnaletica per strade, ferrovie, aeroporti, porti, eccetera. I lavori di completamento comprendono le attività che contribuiscono alla finitura di una costruzione quali posa in opera di vetrate, intonacatura, tinteggiatura e imbiancatura, lavori di rivestimento di muri e pavimenti o di rivestimento con altri materiali quali parquet, moquette, carta da parati, eccetera, levigatura di pavimenti, lavori di carpenteria per finitura, lavori di isolamento acustico, eccetera. Sono inoltre incluse tutte le attività di riparazione dei lavori citati.

Ai fini previdenziali l'Inps classifica come appartenenti al settore edile le aziende cui vengono attribuiti i codici statistico contributivo (Csc) dal 1.13.1. al 1.13.8, se industriali, e dal 4.13.1. al 4.13.8 se artigiane. L'istituto riconosce però la riduzione contributiva a favore delle imprese edili, introdotta dall'articolo 29, Decreto legge n. 244 del 23 giugno 1995, convertito con modificazioni nella legge 8 agosto 1995, n. 341, e successive modifiche e integrazioni solo ai datori di lavoro classificati nel settore industria con i codici statistici contributivi da 11301 a 11305 e nel settore artigianato con i codici statistici contributivi da 41301 a 41305, nonché caratterizzati dai codici Ateco 2007 da 412000 a 439909. Per un approfondimento sulla correlazione tra il codice Ateco e la classificazione ai fini Inps si rinvia quanto contenuto nell'allegato 1 del manuale di classificazione dei datori di lavoro allegato alla circolare n. 56/2017.

Classificazione Inail

L'Inail classifica i datori di lavoro nel settore industria o artigianato in base all'inquadramento stabilito dall'Inps. Successivamente attribuisce una voce di tariffa, differenziata in base all'attività effettivamente svolta, all'interno del Grande Gruppo 3, che comprende le Costruzioni: edili, idrauliche, stradali, di linee di trasporto e di di-

Percorsi

stribuzione, di condotte, impiantistica. La generalità delle aziende che fanno costruzioni edili sono, di norma, classificate alla voce 3110 della Tariffa Industria con applicazione del tasso medio del 130%. Tale classificazione comprende anche le opere di completamento e rifinitura delle costruzioni (intonacatura, tinteggiatura, pavimentazione, posa di serramenti e di materiali isolanti, ecc.) se eseguite dalla stessa azienda. Invece, le aziende che fanno *soltanto* opere di completamento e di rifinitura delle costruzioni possono essere classificate alla voce 3140 della Tariffa Industria con applicazione del tasso medio del 110%.

Collocamento obbligatorio: esclusione

Le imprese edili sono soggette agli obblighi di assunzione previsti dalla legge n. 68/1999 in tema di collocamento obbligatorio dei disabili, ma la legge n. 247/2007 ha introdotto, a partire dal 1° gennaio 2008 l'art. 5, comma 2, legge n. 68/1999, ai sensi del quale i datori di lavoro del settore edile non sono tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'art. 3 *“per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore”*. Tali lavoratori sono pertanto da escludere dal calcolo della base di computo della quota di riserva agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere. Come precisato dal Ministero del lavoro con nota prot. n. 16522 del 12 dicembre 2013 *“per personale di cantiere deve intendersi non solo quello operante nel settore edile, ma anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dell'azienda e, quindi indipendentemente dalla circostanza che l'impresa sia classificabile come edile o che applichi il contratto dell'edilizia”*.

Assunzione a tempo parziale

Il Ccnl Edilizia Industria stabilisce i limiti per le assunzioni a tempo parziale successive al 1° gennaio 2011: non più del 30% degli operai occupati a tempo indeterminato a tempo pieno, fermo restando la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa. Questo comporta che il datore di lavoro

che abbia alle proprie dipendenze quattro operai a tempo pieno e nessun operaio a tempo parziale, possa assumere soltanto un operaio a tempo parziale. L'azienda può assumere più di un operaio a tempo parziale solo se non supera il limite del 3% dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato; nel calcolo vanno considerati tutti i dipendenti dell'impresa: operai, impiegati, quadri, dirigenti ed eventuali dipendenti a tempo parziale assunti a tempo indeterminato vanno conteggiati in proporzione all'orario di lavoro svolto. Nel caso in cui l'impresa abbia dipendenti iscritti anche in più Casse edili nei mesi, dovrà dimostrare di aver rispettato i limiti di assunzione, dichiarando tutti gli operai in forza alla data di attivazione del contratto di lavoro a tempo parziale.

Non rientrano nei limiti di assunzione a tempo parziale i seguenti casi:

- impiegati;
 - operai che usufruiscono di trattamento pensionistico;
 - operai occupati in lavori di restauro e archeologici;
 - operai non adibiti alla produzione (es.: addetti alle pulizie, cuochi, ecc.);
 - operai di 4° livello;
 - operai assunti con contratto a tempo pieno, poi trasformato in contratto part-time a causa di:
 - a) gravi e comprovati problemi di salute dell'operaio,
 - b) comprovata necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di primo grado per malattia o disabilità che richiedono assistenza continua.
- L'impresa che non rispetterà il limite per le assunzioni a tempo parziale è considerata irregolare dalla Cassa edile ai fini del rilascio del Durc.

Assunzione a tempo determinato o a tempo indeterminato per cantiere

Malgrado le peculiarità del settore edile indicate sopra, la normativa vigente in tema di contratto a termine non prevede deroghe e/o eccezioni per questo settore. Pertanto, per stabilire i limiti quantitativi di utilizzo dell'istituto, occorre rifarsi alle previsioni dell'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015. Il vigente Ccnl edilizia industria, al riguardo, prevede che il ricorso ai contratti a termine non possa superare, mediamente nell'anno civile, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il 25% dei rapporti di lavoro

con contratto a tempo indeterminato dell'impresa in forza mediamente nell'anno civile precedente all'assunzione. Un ulteriore 15% di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato potrà essere effettuato esclusivamente con riferimento ai lavoratori iscritti in Blen.It. Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa da calcolarsi necessariamente alla fine dell'anno civile di competenza. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore. Per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Pertanto, se l'azienda non occupa nessun lavoratore, potrà assumere al massimo un lavoratore a tempo determinato.

Eventuali ulteriori lavoratori possono essere assunti dal datore di lavoro con contratto a tempo indeterminato per lavorazioni da svolgere in un singolo cantiere e successivamente licenziati in fase di ultimazione del cantiere o della fase lavorativa per giustificato motivo oggettivo con riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso, ma senza obbligo di versamento del contributo addizionale NASpI. Infatti la legge n. 232/2016 ha reso strutturale e non più temporaneo l'esonero dal versamento del ticket previsto dalla legge n. 92/2012 a carico del datore di lavoro in caso di licenziamenti effettuati per fine fase lavorativa o per fine cantiere nel settore edile.

Ulteriore particolarità riguarda gli intervalli di tempo fra un contratto a tempo determinato e un altro, previsti dall'art. 21, comma 2 D.Lgs. n. 81/2015, che sono ridotti a 5 e 10 giorni a seconda che il primo contratto sia, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi, laddove il secondo contratto sia stipulato in occasione di:

- avvio di un nuovo cantiere;
- avvio di una specifica fase lavorativa nel corso di un lavoro edile;
- proroga dei termini di un appalto;
- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
- assunzione di cassaintegrati;
- assunzioni di disoccupati e inoccupati da almeno sei mesi;

- assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno sei mesi, residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile.

Distacco in edilizia

Ai sensi dell'art. 96 del Ccnl Industria Edile il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato, previo suo consenso e con mansioni equivalenti, da un'impresa edile ad un'altra, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante, con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria. L'impresa distaccante deve evidenziare nelle denunce alla Cassa edile la posizione di lavoratori distaccati. A tal riguardo il Ministero del lavoro ha precisato che:

1. per legge il consenso del lavoratore non è un elemento costitutivo della fattispecie del distacco. Infatti, ai fini del configurarsi del legittimo esercizio del potere del datore di lavoro, *jus variandi*, il consenso del lavoratore non è richiesto, dato il suo dovere di obbedienza *ex art. 2104 c.c.*, solo qualora il distacco implichi un mutamento di mansioni, sarà necessario il consenso del lavoratore, coerentemente con quanto stabilito dall'art. 2103 c.c. La norma contrattuale è pertanto pienamente compatibile con la previsione di cui all'articolo 30, D.Lgs. n. 276/2003 essendo certamente consentito alle parti stabilire deroghe in *melius* rispetto alla fonte normativa;

2. benché l'articolo 96 del Contratto collettivo disponga che il lavoratore possa essere distaccato solo con mansioni equivalenti, ben potrà il datore di lavoro distaccare il proprio dipendente prevedendo un miglioramento delle mansioni. Anche in questo caso il consenso va in ogni caso richiesto al lavoratore;

3. il distacco del lavoratore non deve comunque essere legato esclusivamente a fini di lucro, e in linea generale l'interesse in argomento può ritenersi coincidente con una qualsiasi motivazione tecnica, produttiva ed organizzativa del distaccante purché effettivamente esistente, rilevante e legittima. L'articolo 96 del contratto collettivo pare specificare che tale interesse può anche essere individuato con particolare riguardo alla sal-

Percorsi

vaguardia delle professionalità dei lavoratori distaccati.

Pertanto nel settore edile il consenso va in ogni caso richiesto al lavoratore, a prescindere dal mutamento di mansioni e la salvaguardia delle professionalità rientra sicuramente nell'ambito della più ampia categoria degli interessi economico-produttivi che fanno capo all'impresa.

Formazione preventiva sicurezza sul lavoro

La formazione e l'addestramento specifico previsto in adempimento all'art. 37, comma 4, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008, che deve avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro, nel settore edile viene effettuato attraverso la Scuola edile territoriale che chiamerà in formazione il lavoratore per frequentare il corso di 16 ore attinente le basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione alla sicurezza. A tal fine le scuole edili territoriali organizzano corsi gratuiti per i lavoratori che sono:

- al primo ingresso nel settore edile (senza precedenti esperienze di lavoro regolare in cantiere edile);
- già operanti nel settore edile ma sprovvisti di un attestato valido comprovante l'avvenuta formazione di base alla sicurezza della durata di 16 ore.

Il corso ha una validità di 5 anni e prima della scadenza del quinquennio il lavoratore deve effettuare un corso di aggiornamento pari a 6 ore.

Le aziende devono iscrivere i propri lavoratori almeno 3 giorni prima dell'assunzione. La sanzione per l'avviamento del lavoratore in assenza di formazione è pari all'arresto da 2 a 4 mesi con l'aggiunta dell'ammenda da 1.200 a 5.200 euro.

Tessera di cantiere

Nell'ambito dei cantieri edili è previsto l'obbligo di munire tutto il personale occupato di un'apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e la denominazione del datore di lavoro (art. 36-bis, c. 3, legge n. 248/2006), la data di assunzione. I lavoratori sono tenuti ad esporre detta tessera di riconoscimento. I lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nei cantieri, sono tenuti a provvedervi per proprio conto. In caso di subappalto deve essere indicata la relativa autorizzazione di subappalto e nel caso di lavoratori autonomi deve contenere anche l'indicazione del committente (art. 5, legge 13 agosto 2010, n. 136).

In alternativa, i datori che occupano fino a 9 dipendenti possono assolvere all'obbligo annotando su un apposito registro di cantiere, vidimato dall'Itl e da conservarsi sul luogo di lavoro, gli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori. Le annotazioni vanno effettuate prima dell'inizio dell'attività lavorativa giornaliera.

La violazione delle previsioni circa la predisposizione della tessera o del registro di cantiere di cui sopra comporta l'applicazione, in capo al datore di lavoro, della sanzione amministrativa da euro 100 ad euro 500 per ciascun lavoratore. Il lavoratore che non provvede ad esporre a tessera di riconoscimento è punito con la sanzione amministrativa da euro 50 a euro 300. Nei confronti delle predette sanzioni non è ammessa la procedura di diffida di cui all'articolo 13, D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124.