

LAVORO E PREVIDENZA

Edilizia: il rinnovo contrattuale recepisce le novità del DL 34/2014

di **Luca Vannoni**

Nell'attesa che il **Ministero del Lavoro** emani le proprie interpretazioni, la contrattazione collettiva non perde tempo nell'attuare le disposizioni introdotte dal [DL 34/2014](#): è la volta dell'**edilizia**, con l'accordo datato **1° luglio 2014**.

La prima fase attuativa del DL 34/2014 è **segnata da un discreto fermento della contrattazione collettiva**, con la sottoscrizione di importanti accordi per settori come il turismo e l'edilizia, a cui si contrappone lo stallo, da parte del Ministero del Lavoro, nell'emanazione delle attese interpretazioni di prassi che possano dare il dettaglio operativo, almeno, di quelle disposizioni che interessano gli accessi ispettivi e le sanzioni amministrative. È probabile che, a causa degli ordini del giorno approvati durante l'iter per la conversione in legge del DL 34/2014, che impegnavano il Ministero del Lavoro a emanare determinate interpretazioni, quasi a voler demandare a organi amministrativi quanto il legislatore non era riuscito a normare, si siano creati problemi non di poco conto, visto che la base di partenza di ogni attività interpretativa è il diritto positivo.

Ma torniamo alla contrattazione.

Come detto, tra i primi a muoversi, a seguito anche delle ordinarie dinamiche delle scadenze contrattuali, vi è **il settore edile, industria e cooperative, con l'accordo del 1° luglio 2014**.

Particolare attenzione è stata dedicata al contratto a termine.

La disposizione contrattuale in materia di proroga richiama quasi letteralmente la disposizione normativa, con le 5 proroghe nei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi se riferite alla stessa attività lavorativa, quasi a confermare i dubbi nell'interpretazione della norma.

Riguardo agli stacchi obbligatori tra un contratto a termine e l'altro, in **attuazione della possibilità di deroga prevista dall'art. 5 del D.Lgs. 368/2001, vengono ridotti a 5 o a 10 giorni**, rispetto agli ordinari 10 e 20, a seconda che il primo contratto sia di durata inferiore o superiore a 6 mesi, nel caso in cui il secondo contratto sia stipulato in occasione di:

1. Avvio di un nuovo cantiere;
2. Avvio di una specifica fase lavorativa nel corso di un lavoro edile;
3. Proroga dei termini di un appalto;
4. Assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
5. Assunzione di cassaintegrati;
6. Assunzioni di disoccupati e inoccupati da almeno 6 mesi;
7. Assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno 6 mesi residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile.

Il settore edile, nel **ridurre gli stacchi, sceglie una via un poco contorta, dando largo spazio a condizioni soggettive di difficoltà occupazionale**: per poter beneficiare della riduzione, ad esempio con lavoratori disoccupati, è necessario che il primo contratto a termine non sia di durata superiore a 6 mesi (e con reddito superiore agli 8.000 euro), se così non fosse, il primo contratto farebbe perdere la condizione soggettiva. Con questi lavoratori, quindi, lo stacco corto opera nel caso di successioni tra contratti di breve durata.

In materia di limiti di contingentamento, il **settore Edile fissa come limite, cumulativamente con i contratti di somministrazione, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato in forza mediamente nell'anno civile precedente l'assunzione. In più, un ulteriore quota pari al 15% è garantita per i lavoratori iscritti a BLEN.IT, la borsa del lavoro del settore edile.**

La soglia minima di rapporti lavoro a termine è confermata: almeno un contratto fino a 5 dipendenti, a cui si aggiunge un'ulteriore soglia di 7 rapporti, con contratto a termine o somministrazione, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero dei lavoratori a tempo indeterminato da calcolarsi necessariamente alla fine dell'anno civile di competenza.

Infine, viene previsto un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine con la stessa azienda di durata complessiva pari a 36 mesi (se mansioni equivalenti). **Tenuto conto della possibilità di deroga prevista dall'art. 5 del D.Lgs. 368/2001, la disposizione contrattuale rende inapplicabile il diritto di precedenza legale, dove il diritto scatta superati i 6 mesi con un singolo contratto.**