

ALLE IMPRESE EDILI ASSOCIATE

L O R O S E D I**Oggetto: Guida per le imprese edili sul contratto a termine – Aggiornamento.**

Con la presente vi trasmettiamo in allegato la Guida Ance “*Il contratto a tempo determinato nel settore delle costruzioni*”, aggiornata, rispetto alla precedente e sulla base delle novità introdotte dal D.Lgs n. 81/2015, c.d. Jobs Act.

In particolare, la guida riporta, in sintesi:

- le principali disposizioni contenute nel capo III (artt. da 19 a 29) del D.Lgs n. 81/2015 (c.d. Jobs Act);
- le disposizioni contrattuali (art. 93 del CCNL delle imprese edili e affini);
- i chiarimenti ottenuti, per le vie brevi, dal Ministero del Lavoro, in merito ad alcune criticità rilevate sul tema, nonché la risposta del Ministero del Lavoro al quesito avanzato dall’Ance per il computo dei contratti a tempo determinato nell’ipotesi di avvio di nuove attività, che si ritengono tutt’ora validi;
- le risposte alle domande frequenti (FAQ) pervenute da alcune Associazioni territoriali, anche in materia di BLEN.it.

Con i migliori saluti.

IL DIRETTORE
(dott. Saverio Padalino)



All.1

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI



GUIDA PER LE IMPRESE EDILI
2018



SOMMARIO		
1.	Il contratto a tempo determinato <ul style="list-style-type: none">▪ <i>D.Lgs. n. 81/2015 Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni (artt. da 19 a 29)</i>▪ <i>Apposizione del termine e durata del contratto</i>▪ <i>Limitazioni quantitative per il settore edile - Art. 93 del Ccnl 1° luglio 2014</i>▪ <i>Borsa Lavoro – Blen.it</i>▪ <i>Esclusioni dalle limitazioni quantitative</i>▪ <i>“Bonus secco”</i>▪ <i>Imprese da 0 a 5 dipendenti</i>▪ <i>Calcolo dei rapporti a tempo indeterminato</i>▪ <i>Opere pubbliche di grandi dimensioni</i>▪ <i>Forma scritta del contratto</i>▪ <i>Disciplina delle proroghe</i>▪ <i>Intervalli di tempo tra un contratto e l'altro, c.d. “Stop & go”</i>▪ <i>Diritto di precedenza e congedo di maternità</i>▪ <i>Informativa e diritto di precedenza;</i>▪ <i>Esclusioni</i>▪ <i>Sanzioni</i>	p.
2.	Circolare del Ministero del Lavoro n. 18 del 30 luglio 2014 <ul style="list-style-type: none">▪ <i>Limiti quantitativi</i>▪ <i>Sanzioni</i>	p.
3.	Chiarimenti informali del Ministero del Lavoro <ul style="list-style-type: none">▪ <i>Comunicazione Ance del 7 agosto 2014</i>▪ <i>Contratti stipulati ai sensi dell'art. 8, co. 2 della L. n. 223/91</i>▪ <i>Computo dei 36 mesi complessivi</i>	p.
4.	Risposta del Ministero del Lavoro a quesito Ance, per avvio nuove attività <ul style="list-style-type: none">▪ <i>Quesito Ance al Ministero del Lavoro per avvio di nuove attività</i>▪ <i>Lettera Ance al Ministero del Lavoro del 7 agosto 2014</i>▪ <i>Risposta del Ministero del Lavoro, nota n. 37/0014974 del 1° settembre 2014</i>▪ <i>Sintesi nota Ministero del Lavoro n. 37/0014974 del 1° settembre 2014</i>	
5.	FAQ sulle disposizioni normative e contrattuali	p.
6.	FAQ su BLEN.it	p.



1.	IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
<p>D.LGS N. 81/2015</p> <p>ART. 19-29</p>	<p>Il contratto a tempo determinato è disciplinato dal Decreto Legislativo n. 81/2015, recante <i>“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni”</i>, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 recante <i>“Deleghe al Governo di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”</i>, c.d. “JOBS ACT”.</p> <p>Tale provvedimento ha abrogato e sostituito il D.Lgs. n. 368/2001 (all' art. 55, comma 1, lett. b))¹.</p>
<p>APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA DEL CONTRATTO</p> <p>ART. 19</p>	<p><i>Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi</i>², la durata del rapporto tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro, non può superare i 36 mesi, anche in presenza di successione di contratti, per lo svolgimento di <i>mansioni di pari livello e categoria legale</i>³ e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.</p> <p>Ai fini del computo si tengono in considerazione anche i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti.</p> <p>In caso di superamento del periodo massimo previsto, il contratto si considererà a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.</p> <p>Introdotta la possibilità di stipulare, presso la Dtl, un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi.</p> <p>Fatta eccezione per i contratti a termine di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto.</p>
<p>LIMITAZIONI QUANTITATIVE PER IL SETTORE EDILE</p> <p>ART. 93 DEL CCNL 1° LUGLIO 2014</p>	<p>Ai sensi del rimando operato al comma 1 del D.Lgs n. 368/2001 e confermato dal comma 1 dell'art. 23 del D.Lgs n. 81/2015 (<i>“salva diversa disposizione dei contratti collettivi”</i>), è stato previsto nel settore edile che <i>“il ricorso ai contratti a termine non può 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” (1° gennaio – 31 dicembre di ogni anno)</i>.</p>

¹ CFR. Circolare Confindustria n. 19881 del 6 agosto 2015 e Comunicazione Ance del 30 luglio 2015

² Per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanza sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU) (Art. 51 del D.Lgs n. 81/2015)

³ E non più per lo svolgimento di mansioni equivalenti



BORSA LAVORO BLEN. IT

Un ulteriore **15%** di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato potrà essere effettuato esclusivamente con riferimento ai lavoratori iscritti alla Borsa Lavoro dell'edilizia, **Blen.it.**, che dovrà effettuare annualmente un monitoraggio sull'andamento dei contratti a tempo determinato, sulle loro eventuali trasformazioni a tempo indeterminato e sulla formazione erogata ai lavoratori, relazionandone il Formedil.

Tale Borsa Lavoro, **Blen.it** è lo strumento nazionale di sistema, istituito dal Ccnl Edili Industria Cooperazione, Artigiano e Aniem-Confapi, con il quale le parti sociali dell'edilizia intendono promuovere la buona occupazione.

La sua gestione è affidata al Formedil in collaborazione con la Commissione Nazionale Casse Edili (CNCE) e dalle Scuole Edili presenti sul territorio, avvalendosi, inoltre, dell'importante collaborazione degli Operatori delle Parti sociali, in qualità di Facilitatori Blen.it.

Blen.it consiste in un insieme di servizi completamente gratuiti nati per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in edilizia ed è riconosciuta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali mediante l'iscrizione del Formedil all'Albo delle Agenzie per il Lavoro-sezione III con procedura semplificata per gli Enti Bilaterali.

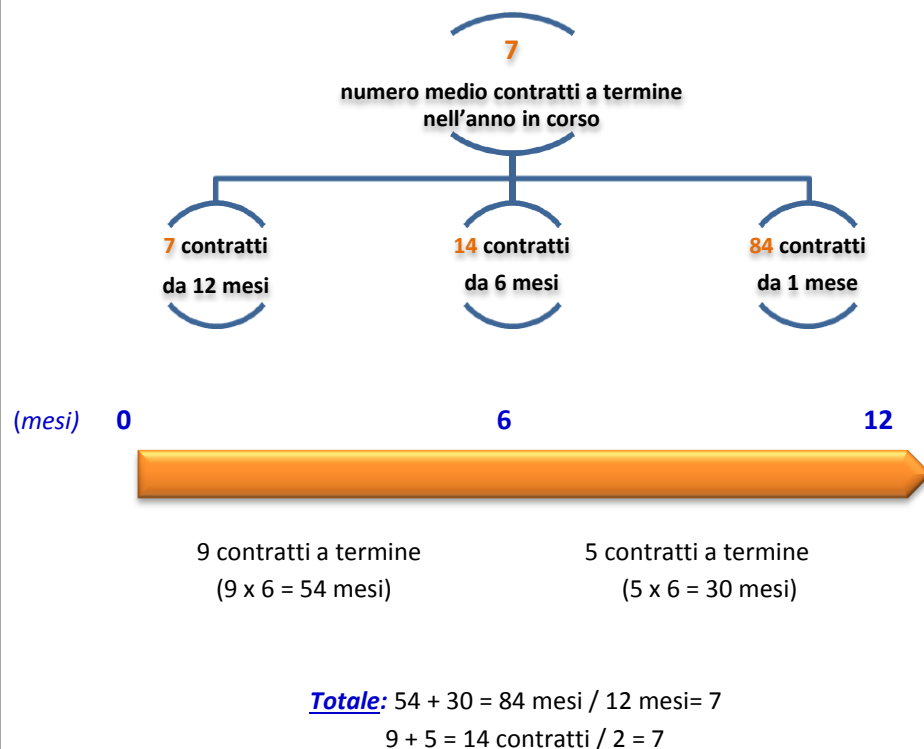
Le imprese che intendano assumere lavoratori edili tramite **Blen.it**, al fine di usufruire delle agevolazioni previste per i contratti a tempo determinato, possono rivolgersi alla Scuola Edile territorialmente competente o più vicina o, in attesa della completa messa a regime sull'intero territorio nazionale, direttamente al Formedil.

ESEMPIO	2017	2018
Numero dipendenti anno precedente	25 (valore medio)	
Contratti a termine e in somministrazione (25% valore medio)		25 x 25% = 6,25 (7)
Contratti a termine con iscritti in Blen.it (15% valore medio)		25 x 15% = 3,75 (4)
Somma contratti a termine (25%+15%)		7+4 = 11
Totale contratti a termine (40%)		25 x 40% = 10



Il ricorso ai contratti a termine non può superare, dunque, **mediamente nell'anno civile**, cumulativamente con i con i contratti di somministrazione, la percentuale del **40%**, con arrotondamento all'unità superiore.

ESEMPIO



**ESCLUSIONI
DALLE
LIMITAZIONI
QUANTITATIVE
E
ART. 23**

Ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs n. 81/2015, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi per ragioni di carattere **sostitutivo** e con **lavoratori di età superiore a 55 anni**, nonché nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai Ccnl (non previsti in edilizia) e per le start up innovative.

**"BONUS
SECCO"**

"Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di utilizzare almeno 7 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".

Tale disposizione consente alle imprese di poter assumere, nell'anno in corso, nella maggior parte dei casi, un ulteriore lavoratore e, in alcuni casi, 2 lavoratori, rispetto a quelli previsti con la percentuale del 25%.

Tale ulteriore lavoratore sarà da considerarsi un **"bonus secco"** e non potrà essere calcolato secondo il principio della media.



In tal modo, si consentirà alle imprese di poter arrivare ad avere almeno 7 lavoratori (inteso come numero massimo), purché non eccedano la misura di 1/3 dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa. Tale "bonus", però, avrà efficacia e dovrà essere verificato per ciascun singolo anno.

In buona sostanza, pur essendo il calcolo effettuato sul numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno civile precedente, il lavoratore assunto con un contratto a tempo determinato oggetto del "bonus", dovrà essere conteggiato in ciascun anno civile in corso, in quanto il rispetto della misura di 1/3 dovrà verificarsi alla fine di ogni anno civile di competenza.

Pertanto, se l'impresa ha già in essere, ad esempio, due contratti a tempo determinato con scadenza prevista per fine anno ed ha, secondo tale disposizione, la possibilità di assumere un ulteriore lavoratore, dovrà farlo esclusivamente per i mesi utili ad arrivare alla fine dell'anno in corso.

Questo perché il numero risultante, ossia 3, dovrà calcolarsi necessariamente alla fine di ogni anno civile di competenza e perché tale ulteriore possibilità è un "bonus" fisso e non medio.

Forza lavoro anno civile precedente (valore medio)	Contratti a termine nell'anno in corso (valore medio) 25%	33% 1/3 forza lavoro	Numeri di lavoratori da impiegare nell'anno in corso
1	0,25 → 1	0,33 → 1	1
2	0,5 → 1	0,66 → 1	1
3	0,75 → 1	0,99 → 1	1
4	1	1,32 → 2	2
5	1,25 → 2	1,65 → 2	2
6	1,5 → 2	1,98 → 2	2
7	1,75 → 2	2,31 → 3	3
8	2	2,64 → 3	3
9	2,25 → 3	2,97 → 3	3
10	2,5 → 3	3,3 → 4	4
11	2,75 → 3	3,63 → 4	4
12	3	3,96 → 4	4
13	3,25 → 4	4,29 → 5	5
14	3,5 → 4	4,62 → 5	5
15	3,75 → 4	4,95 → 5	5
16	4	5,28 → 6	6
17	4,25 → 5	5,61 → 6	6
18	4,5 → 5	5,94 → 6	6
19	4,75 → 5	6,27 → 7	7
20	5	6,6 → 7	7
21	5,25 → 6	6,93 → 7	7
22	5,5 → 6	7,26 → 8	7
23	5,75 → 6	7,59 → 8	7
24	6	7,92 → 8	7
25	6,25 → 7	8,25 → 9	7



Contratto a tempo determinato

IMPRESE DA 0 A 5 DIPENDENTI	E', inoltre, sempre possibile per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti (da 0 a 5), ⁴ stipulare un contratto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 23, co. 1.
CALCOLO DEI RAPPORTI A TEMPO INDETERMINATO	<p>Ai fini del calcolo del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'impresa nell'anno civile precedente all'assunzione, si dovranno considerare le seguenti tipologie di lavoratori⁵:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ i lavoratori intermittenti, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, se provvisti di indennità di disponibilità;▪ i lavoratori part-time, calcolati pro quota;▪ i dirigenti a tempo indeterminato;▪ gli apprendisti. <p>Andranno, invece, esclusi dal computo:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ i lavoratori autonomi;▪ i lavoratori con contratto di lavoro accessorio;▪ i lavoratori parasubordinati;▪ gli associati in partecipazione;▪ i lavoratori intermittenti privi di indennità di disponibilità.
OPERE PUBBLICHE DI GRANDI DIMENSIONI	Nel caso di opere pubbliche di grandi dimensioni di cui all'art. 113 del Ccnl, l'ulteriore percentuale (15%) rientra tra le materie oggetto della procedura di concertazione preventiva.
FORMA SCRITTA DEL CONTRATTO ART. 19, CO.4	<p>Con l'eccezione dei contratti di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine al contratto a tempo determinato è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.</p> <p>Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.</p>
DISCIPLINA DELLE PROROGHE ART. 21, CO.1	Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi e, comunque, per un massimo di <u>5 volte</u> nell'arco dei 36 mesi, indipendentemente dal numero dei contratti ⁶ .

⁴ Cfr. Circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2014 che, in assenza di ulteriori indicazioni, risulta, per tali aspetti, ancora valida.

⁵ Cfr. Circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2014 che, in assenza di ulteriori indicazioni, risulta, per tali aspetti, ancora valida.

⁶ cade il "limite" della "stessa attività lavorativa".



**INTERVALLI
DI TEMPO
TRA UN
CONTRATTO
E L'ALTRO,
C.D.
"STOP &
GO"**

ART. 21, CO.2

Prevista dal Ccnl, ai sensi dell'art. 5, comma 3 del D.Lgs n. 368/2001, poi sostituito dall'art. 21, comma 2, la riduzione degli intervalli di tempo tra un contratto a termine ed un altro a **5 e 10 giorni**, rispettivamente per i contratti di durata inferiore e superiore a 6 mesi, con riferimento alle seguenti specifiche causali:

- 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.

Tale previsione, introdotta in occasione del rinnovo del Ccnl 1° luglio 2015, consente alle imprese del settore edile di non dover attendere, per tali specifiche ipotesi, i 10 giorni (per i contratti di durata inferiore a 6 mesi) e i 20 giorni (per i contratti di durata superiore a 6 mesi) previsti per rinnovare il contratto di lavoro a tempo determinato.

**DIRITTO DI
PRECEDENZA**

Ampliato anche il periodo di attività lavorativa necessario per ottenere il riconoscimento del *diritto di precedenza* nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

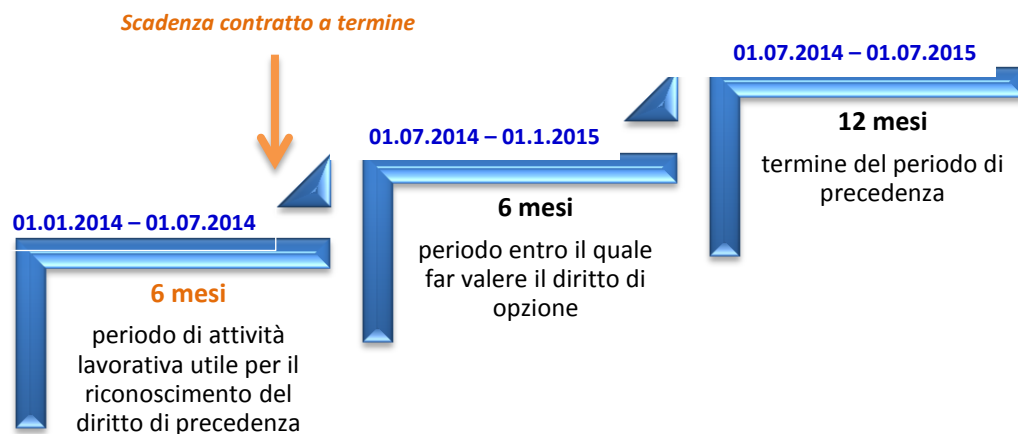
In deroga con quanto disposto dall'art. 24, del D.Lgs n. 81/2015, il lavoratore edile, per poter far valere il diritto di precedenza, dovrà aver prestato attività lavorativa presso la stessa azienda per un periodo di *36 mesi*, in luogo dei 6 mesi previsti dalla legge.

Pertanto, il lavoratore, solo dopo l'esecuzione di uno o più contratti a termine nei quali abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 36 mesi, potrà, nei 6 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine, far valere il c.d. "*diritto di opzione*" sulle future assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto stesso, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Tale diritto di precedenza, che può essere esercitato solo a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso, si estinguerà entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.



Disposizione normativa



Disposizione contrattuale





DIRITTO DI PRECEDENZA E CONGEDO DI MATERNITÀ <i>ART. 24, CO. 2</i>	Per le lavoratrici, il congedo di maternità intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa (per l'edilizia 36 mesi) utile al conseguire il diritto di precedenza.
INFORMATIV A DIRITTO DI PRECEDENZA <i>ART. 24, CO. 4</i>	Il diritto di precedenza dovrà essere espressamente richiamato nell'atto scritto al momento della stipula del contratto a termine.
ESCLUSIONI <i>ART. 29</i>	<p>Sono esclusi dal campo di applicazione del D.Lgs n. 81/2015 e, pertanto, non gli si applica nessuna disposizione contenuta nel capo III del decreto quale, a mero titolo esemplificativo, il principio del contingentamento, il limite temporale di 36 mesi, il numero massimo di proroghe nonché il rispetto degli intervalli di tempo tra un contratto e l'altro, in quanto già disciplinati da specifiche normative, le seguenti tipologie lavorative:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ i rapporti istaurati ai sensi dell'art. 8, comma 2 della L. n. 223/91 (lavoratori in mobilità), ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27 del D.Lgs n. 81/2015;▪ i richiamati in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;▪ i contratti a termine stipulati con i dirigenti, che non possono avere durata superiore da 5 anni.
SANZIONI <i>ART.23</i>	<p>In caso di violazione del limite percentuale previsto al comma 1 dell'art. 23 del D.Lgs n. 81/2015 che, per il settore dell'edilizia, corrisponde al 25% (+ 15% dei lavoratori iscritti alla Borsa Lavoro, Blen.it), per ciascun lavoratore si applica la seguente sanzione amministrativa:</p> <ul style="list-style-type: none">a) 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a 1;b) 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a 1. <p>La retribuzione da prendere in considerazione è la retribuzione lorda mensile riportata nel singolo contratto di lavoro, desumibile anche dividendo la retribuzione annuale per il numero di mensilità spettanti. Qualora la retribuzione non sia stata indicata nel contratto di lavoro, potrà farsi riferimento alla retribuzione tabellare prevista nel contratto collettivo applicato o applicabile.⁷</p>

⁷ Cfr. Circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2014 che, in assenza di ulteriori indicazioni, risulta, per tali aspetti, ancora valida.



L'importo individuato attraverso l'applicazione della sanzione, arrotondato all'unità superiore qualora il primo decimale sia pari o superiore a 0,5, andrà moltiplicato, per ciascun lavoratore, per il numero dei mesi o frazione di mese superiore a 15 giorni di occupazione. Pertanto, per i periodi di occupazione inferiori a 16 giorni, la sanzione non potrà trovare applicazione in quanto il moltiplicatore sarebbe uguale a zero.

Inoltre, ai fini del calcolo del periodo di occupazione, si terrà conto della data di instaurazione del rapporto (c.d. dies a quo) e della data in cui è stata accertata l'esistenza dello sfioramento (c.d. dies ad quem), senza tener conto di eventuali "sospensioni" del rapporto avvenute, per esempio, per malattia, infortunio o part time verticale.

Sarà comunque possibile rilevare gli eventuali sfioramenti anche in relazione a rapporti già conclusi, verificando la data di scadenza del contratto a termine.

La sanzione amministrativa è, inoltre, soggetta alla riduzione di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981 l'importo sanzionatorio andrà notificato nella misura di un terzo ed il suo pagamento entro 60 giorni dalla notifica estinguerà la violazione.

Esempio n. 1)

1. Impresa che supera di una sola unità il numero massimo di contratti a termine → *sanzione del 20%*;
2. retribuzione annua lorda: 19.000 € per 13 mensilità;
3. periodo di occupazione: 4 mesi e 10 giorni.

Calcolo dell'importo sanzionatorio:

- € $19.000/13 = 1.461,53$ € (retribuzione mensile);
- € $1.461,53 \times 20\% = 292$ € (percentuale arrotondata di retribuzione mensile);
- € $292 \times 4 = 1.168$ € (percentuale retribuzione mensile per periodo di occupazione);
- € $1.168/3 = 389,33$ € (importo sanzione ridotta ex art. 16, L. n.689/81).



Esempio n. 2)

1. Impresa che supera di tre unità il numero massimo di contratti a termine

→ sanzione del 50%;

2. *Lavoratore n. 1)*

- retribuzione annua lorda: 19.000 € per 13 mensilità;
- periodo di occupazione: 4 mesi e 10 giorni.

Lavoratore n. 2)

- retribuzione annua lorda: 26.000 € per 13 mensilità;
- periodo di occupazione: 2 mesi e 16 giorni.

Lavoratore n. 3)

- retribuzione annua lorda: 15.600 € per 13 mensilità;
- periodo di occupazione: 1 mese e 6 giorni.

Calcolo dell'importo sanzionatorio:

Lavoratore n. 1)

- € 19.000/13= 1.461,53 € (retribuzione mensile);
- € 1.461,53 x 50% = 731 € (percentuale arrotondata di retribuzione mensile);
- € 731 x 4= 2.924 € (percentuale retribuzione mensile per periodo occupazione).

Lavoratore n. 2)

- € 26.000/13= 2.000 € (retribuzione mensile);
- € 2.000 x 50%= 1.000 € (percentuale di retribuzione mensile);
- € 1.000 x 3= 3.000 € (percentuale retribuzione mensile per periodo occupazione).

Lavoratore n. 3)

- € 15.600/13= 1.200 € (retribuzione mensile);
- € 1.200 x 50% = 600 € (percentuale arrotondata di retribuzione mensile);
- € 600 x 1 = 600 € (percentuale retribuzione mensile per periodo occupazione).

Totale importo sanzionatorio:

$$(2.924 + 3.000 + 6.00)/3 = 2.174,66 \text{ €}$$



Riduzione di 1/3 dell'importo sanzionatorio, ai sensi dell'art. 16 della L. n. 689/81.



2.	CIRCOLARE N. 18/2014 DEL MINISTERO DEL LAVORO
	<p>Con la <i>Circolare n. 18 del 30 luglio 2014</i>, il Ministero del Lavoro ha fornito alcuni orientamenti interpretativi in merito alle novità introdotte dal D.L. n. 34/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 78/2014 recante <i>“Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”</i>.</p> <p>Con l’entrata in vigore del D.Lgs n. 81/2015, che ha previsto l’abrogazione e sostituzione del D.Lgs. n. 368/2001, molte disposizioni sono rimaste invariate e, pertanto, si ritengono ancora applicabili le indicazioni fornite su tali aspetti dal Ministero del Lavoro nell’ambito della circolare n. 18/2014.</p>
LIMITI QUANTITATIVI	<p>Con riferimento, ai limiti quantitativi per la stipula dei contratti a termine, è stato espressamente indicato che tali limiti operano <i>in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicata</i> e, pertanto, con riferimento al settore dell’edilizia, vigono le disposizioni introdotte dal contratto collettivo di riferimento (25% + 15%).</p> <p>E’ stato, inoltre, chiarito che il conteggio dei rapporti a tempo indeterminato andrà effettuato in relazione al complesso dei lavoratori in forza nell’impresa, a prescindere dall’unità produttiva dove gli stessi sono occupati e che i lavoratori a termine potranno essere destinati presso una o soltanto alcune unità produttive del medesimo datore di lavoro.</p> <p>Precisato inoltre che il rinvio alla contrattazione collettiva risulta essere <i>privo di particolare “vincoli”</i> e, pertanto, le parti sociali possono <i>“legittimamente”</i> derogare sia al limite percentuale introdotto dalla Legge che alle relative modalità di computo.</p> <p>A titolo esemplificativo, infatti, il Dicastero ha chiarito che <i>“può pertanto ritenersi legittimo che i contratti collettivi scelgano di tener conto dei lavoratori a tempo indeterminato non come quelli in forza ad una certa data ma come quelli mediamente occupati in un determinato arco temporale”</i>.</p> <p>Il Ministero ha poi evidenziato che non è necessario, da parte della contrattazione collettiva, introdurre nuove clausole limitatrici, in quanto conservano efficacia quelle già esistenti alla data di entrata in vigore del Decreto, pur restando ferma la possibilità di poterne prevedere, in un secondo momento, delle nuove.</p>



<p>SANZIONI</p>	<p>In merito, poi, alla disciplina sanzionatoria applicabile in caso di superamento dei limiti quantitativi previsti per l'assunzione con contratto a tempo determinato, è stato specificato che tale sanzione amministrativa trova applicazione sia per mancato rispetto del limite legale del 20% che per superamento del diverso limite contrattuale che, nel settore dell'edilizia, è del 25% (contratti a termine e in somministrazione), più un ulteriore 15% per l'assunzione di disoccupati ed inoccupati iscritti alla Blen.it (Borsa Lavoro dell'edilizia).</p> <p>Fermo restando quanto già indicato in merito alle modalità di calcolo dell'importo sanzionatorio, è stato chiarito che si ritengono efficaci le clausole che impongono limiti complessivi alla stipula dei contratti a tempo determinato e alla utilizzazione dei contratti in somministrazione, come previsto nell'ambito dell'articolo contrattuale dell'edilizia.</p> <p>Sul punto, è stato specificato che, in caso di superamento dei limiti in ragione del ricorso ai contratti a termine, si applicherà la sanzione del contratto a tempo determinato, attualmente prevista dall'art. 23 del D.Lgs n. 81/2015⁸, mentre in caso di superamento dei limiti con il contratto di somministrazione si applicherà la sanzione di cui all'art. 40 del D.Lgs n. 81/2015 (sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250).</p>
<p>3.</p>	<p>CHIARIMENTI INFORMALI DEL MINISTERO DEL LAVORO</p>
<p>COMUNICAZ. ANCE DEL 7 OTTOBRE 2014</p>	<p>Con la Comunicazione Ance del 7 ottobre 2014, sono stati forniti alcuni importanti chiarimenti ottenuti, per le vie brevi, dal Ministero del Lavoro, in merito alla corretta applicazione di alcune disposizioni inerenti la disciplina del contratto a tempo determinato, che si ritengono tuttora validi.</p>
<p>CONTRATTI STIPULATI AI SENSI DELL'ART. 8, CO.2 DELLA L. N. 223/91</p>	<p>Con riferimento alla disciplina dei contratti <i>a tempo determinato stipulati ai sensi dell'art. 8, co.2 della L. n. 223/91 con i lavoratori in mobilità</i>, è stato precisato che agli stessi non si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs n. 368/01 e, quindi, dell'attuale D.Lgs n. 81/2015, in quanto sono già oggetto di una specifica disciplina e, pertanto, non dovranno essere computati ai fini del raggiungimento dei 36 mesi complessivi previsti dalla normativa sul contratto a termine e non potranno avere durata superiore a 12 mesi.</p>

⁸ Pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a 1 e pari al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a 1.



<p>COMPUTO DEI 36 MESI COMPLESSIVI</p>	<p>In merito, invece, <i>al computo dei 36 mesi complessivi</i>, è stato precisato che andranno considerati tutti i rapporti di lavoro intercorsi tra il <u>medesimo lavoratore e datore di lavoro</u> ai fini del raggiungimento del suddetto limite massimo.</p> <p>In merito al computo, ai fini del raggiungimento dei 36 mesi complessivi, dei <i>contratti di somministrazione a tempo determinato</i>, è stato nuovamente precisato che tale limitazione è riferita ai contratti a termine e, pertanto, raggiunto tale limite massimo (considerando anche i rapporti in somministrazione), non sarà più possibile stipulare contratti a tempo determinato, mentre sarà ancora possibile stipulare contratti di somministrazione a termine.</p>
<p>4. RISPOSTA DEL MINISTERO DEL LAVORO A QUESITO ANCE, PER AVVIO NUOVE ATTIVITÀ</p>	
<p>QUESITO ANCE AL MINISTERO DEL LAVORO PER AVVIO NUOVE ATTIVITÀ</p>	<p>Con la <u>Nota del 7 agosto 2014</u>⁹ l'Ance ha avanzato una richiesta di parere alla Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro per ottenere chiarimenti in merito all'interpretazione fornita dal dicastero medesimo sulla <i>"diversa modalità di computo dei contratti di lavoro a tempo indeterminato nel caso in cui il datore di lavoro abbia iniziato la propria attività durante l'anno"</i>, di cui alla Circolare n. 18 del 30 luglio scorso, di commento delle disposizioni introdotte dal c.d. Jobs Act (D.L. n. 34/2014).</p> <p>Il Dicastero aveva, infatti, specificato, con la Circolare suddetta, che <i>"il datore di lavoro, in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicata, è dunque tenuto a verificare quanti rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato siano vigenti alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto o, per le attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine (...)"</i>, consentendo, pertanto, alle imprese di nuova costituzione, c.d. "start up", di potersi riferire ad un momento diverso rispetto a quello previsto per legge per l'assunzione di lavoratori a termine.</p> <p>In virtù di tale precisazione e in assenza di una specifica previsione contrattuale sul punto, l'Ance ha chiesto conferma al Ministero sulla possibilità di applicare tale criterio anche nelle ipotesi in cui i contratti collettivi nazionali di lavoro abbiano previsto criteri e modalità di conteggio diversi da quelli stabiliti dalla legge.</p>

⁹ Le indicazioni contenute nella Nota del Ministero del Lavoro, si ritengono tutt'ora valide



LETTERA
ANCE AL
MINISTERO
DEL LAVORO
7 AGOSTO
2014

ANCE | ASSOCIAZIONE NAZIONALE
COSTRUTTORI EDILI

Preg.mo Sig.
Dott. Danilo Papa
Dirigente Divisione II Attività di Interpello
Consulenza e Affari legali Attività Ispettiva
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Via Flavia, 6 Roma

Roma, 7 agosto 2014

Si fa riferimento alla Circolare n. 18 del 30 luglio scorso, di commento delle disposizioni introdotte dal D.L. n. 34/2014 convertito, con modificazioni, nella L. n. 78/2014 recante *"Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese"*.

In particolare, si chiede un parere circa l'interpretazione di codesto Ministero in merito alla diversa modalità temporale di computo dei contratti di lavoro a tempo indeterminato nel caso in cui il datore di lavoro abbia iniziato la propria attività durante l'anno.

Infatti, codesto Dicastero ha specificato che *"il datore di lavoro, in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicata, è dunque tenuto a verificare quanti rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato siano vigenti alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto o, per le attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine (...)"*.

E' pertanto consentito alle imprese di nuova costituzione, *c.d. start up*, di potersi riferire ad un momento diverso rispetto a quello previsto dalla legge, ovvero fotografando la base di computo relativa ai rapporti a tempo indeterminato all'atto dell'assunzione del primo lavoratore a termine.

Ad avviso della scrivente, tale chiarimento, di portata generale e derivante da una interpretazione logico sistematica della fattispecie, dovrebbe essere applicato anche nelle ipotesi in cui i contratti collettivi nazionali di lavoro abbiano previsto criteri e modalità di conteggio della base di computo diversi da quello stabilito dalla legge di che trattasi, in ottemperanza allo specifico demando contenuto nella legge stessa.

Pertanto, tale interpretazione dovrebbe riguardare anche le imprese di nuova costituzione che applicano un contratto collettivo nazionale di lavoro con le suddette diverse modalità di computo.

Nel settore dell'edilizia, infatti, è stato previsto, in sede di rinnovo contrattuale che *"il ricorso ai contratti a termine non può 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"*.

Si richiede, dunque, a codesto Ministero la conferma che, anche nell'ipotesi di un'impresa edile di nuova costituzione, il computo dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato venga effettuato, ovviamente nel primo anno, all'atto della stipula del primo contratto di lavoro a tempo determinato.

Resta fermo, ovviamente, che nell'anno successivo tornerà ad essere presa a riferimento quale base di computo la media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno civile precedente.

In attesa di un cortese riscontro, si ringrazia della consueta attenzione e si porgono i più cordiali saluti.



RISPOSTA
DEL
MINISTERO
DEL
LAVORO,
NOTA N.
37/00149
74 DEL
1°
SETTEMBRE
2014

m_lps.37 REGISTRO UFFICIALE MINISTERO.PARTENZA.0014974.01-09-2014



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

Direzione generale per l'Attività Ispettiva
Divisione II
Attività di interpello, consulenza e affari legali



Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 01/09/2014
Prot. 37 / 0014974 / MA007.A001

All'ANCE

Associazione Nazionale Costruttori Edili

Oggetto: contratti a tempo determinato – limitazioni numeriche – risposta a quesito.

In relazione alla richiesta di chiarimenti avanzata da codesta Associazione, con particolare riferimento alla *“diversa modalità di computo dei contratti di lavoro a tempo indeterminato nel caso in cui il datore di lavoro abbia iniziato la propria attività durante l'anno”*, si rappresenta quanto segue.

Sul punto questo Ministero, con circ. n. 18/2014, ha chiarito che *“il datore di lavoro, in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicata (v. infra), è dunque tenuto a verificare quanti rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato siano vigenti (...), per le attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine (sebbene in tal caso si ricordano le esclusioni dal computo dei contratti a termine previste dall'art. 10, comma 7 lett. a), del D.Lgs. n. 368/2001 o dall'art. 28, comma 3, del D.L. n. 179/2012 conv. da L. n. 221/2012, v. infra)”*.

Ne deriva che, in assenza di una disciplina contrattuale che regolamenti tale fattispecie e salvo successivi interventi delle parti sociali, **le imprese in questione potranno applicare tale criterio, pur in osservanza dei diversi limiti numerici individuati dal CCNL.**

Ne consegue che anche nel settore edile, ai fini dell'individuazione del numero dei contratti a tempo determinato stipulabili – pari al 25% dei lavoratori “stabili”, come già previsto dal relativo



CCNL – andranno considerati i lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della assunzione del primo lavoratore a termine, così come indicato con circ. n. 18/2014.

Resta ferma l'integrale applicazione della disciplina contrattuale già a partire dall'anno successivo a quello di avvio della nuova realtà imprenditoriale.

IL DIRIGENTE
(Dott. Danilo Papa)

10742

**SINTESI
NOTA
MINISTERO
DEL LAVORO
N.
37/00149
74 DEL 1°
SETTEMBRE
2014**

Il Dicastero con la [**Nota n. 37/0014974 del 1° settembre 2014**](#) ha confermato che *“in assenza di una disciplina contrattuale che regolamenti la fattispecie e salvo successivi interventi delle parti sociali, le imprese in questione potranno applicare tale criterio, pur in osservanza dei diversi limiti numerici individuati dal CCNL”*.

Pertanto, alla luce di tale chiarimento ministeriale, anche per le imprese di nuova costituzione che applicano il contratto collettivo nazionale dell'edilizia sarà possibile, ai fini dell'individuazione del numero dei contratti a tempo determinato stipulabili, considerare i lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione del primo lavoratore a termine.

Resta fermo che il ricorso ai contratti a termine non può superare, mediamente nell'anno civile, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato il 25% e resta valida l'integrale applicazione della disciplina contrattuale già a partire dall'anno successivo a quello di avvio della nuova realtà imprenditoriale.¹⁰

Esempio



1/01/2014



- Costituzione nuova società

30/05/2014



- stipula del primo contratto a termine;
- verifica del numero dei contratti a tempo indeterminato in forza a tale data;
- calcolo della percentuale (25%+15%) sul numero di contratti a tempo indeterminato in forza a tale data.

¹⁰ Cfr. anche Comunicazione Ance del 2 settembre 2014



5. FAQ SULLE DISPOSIZIONI NORMATIVE E CONTRATTUALI	
DOMANDA	<i>“Ai fini del calcolo del 25%, tra il personale con contratto a tempo indeterminato, relativo all’anno civile precedente, vanno computati anche gli apprendisti?”</i>
RISPOSTA	Come chiarito dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 18/2014, gli apprendisti andranno conteggiati tra i lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza nell’impresa nell’anno civile precedente, in quanto tale tipologia contrattuale è stata esplicitamente definita dall’art. 1, comma 1, del D.Lgs n. 167/2011 quale “ <i>contratto a tempo indeterminato</i> ”. E’ stato chiarito, inoltre, che la disposizione di cui all’art. 7, comma 3, del medesimo decreto secondo cui “ <i>i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l’applicazione di particolari normative e istituti</i> ”, fa comunque salve “ <i>specifiche previsioni di leggi</i> ”.

DOMANDA	<i>“I contratti di lavoro part-time vanno computati pro quota?”</i>
RISPOSTA	I contratti di lavoro a tempo parziale, part-time, andranno conteggiati pro quota, ossia in proporzione all’orario di lavoro svolto rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all’unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno. Tale conteggio varrà sia con riferimento ai contratti a tempo indeterminato in forza nell’anno civile precedente sia con riferimento ai contratti a tempo determinato da stipulare nell’anno in corso.

DOMANDA	<i>“Il diritto di precedenza ex articolo 93 del Ccnl spetta anche per le assunzioni a termine dalla lista di mobilità? Tali ultimi contratti si sommano ai fini del limite dei 36 mesi complessivi? Nella lettera di assunzione a termine dalla mobilità è opportuno/necessario riportare l’informativa sul diritto di precedenza?”</i>
RISPOSTA	Come chiarito informalmente dal Ministero del Lavoro e come specificato anche all’art. 29 del D.Lgs n. 81/2015, i rapporti di lavoro istaurati ex art. 8, comma 2 della L. n. 223/1991 (lavoratori iscritti nelle liste di mobilità), sono esclusi dal campo di applicazione del decreto, in quanto già disciplinati da specifiche normative (ferme restando le disposizioni di cui agli artt. 25 e 27 del D.Lgs. n. 81/2015). Pertanto, a tali lavoratori non si applicheranno le disposizioni previste per il diritto di precedenza, né gli stessi concorreranno a determinare il limite massimo dei 36 mesi.



DOMANDA	<i>“Tenuto conto dell’eliminazione dell’obbligo di indicare le motivazioni giustificatrici dell’apposizione del termine al contratto di lavoro (c.d. “causalone”), in caso di riduzione degli intervalli tra un contratto a termine e un altro (c.d. stop and go) è comunque necessario indicare il riferimento alla specifica lavorazione che consente la riduzione degli intervalli stessi (art. 93, comma 5 del Ccnl 1° luglio 2014)”?</i>
RISPOSTA	Pur non essendo più necessaria l’indicazione delle ragioni giustificatrici la stipula di un contratto a tempo determinato, si ritiene comunque indispensabile indicare nel contratto di rinnovo la motivazione che consente la riduzione dell’intervallo di tempo, ai sensi del disposto contrattuale.

DOMANDA	<i>“Ai fini dell’obbligo, seppur non sanzionato, di informativa sul diritto di precedenza, è necessario riportare integralmente nell’ambito del contratto di lavoro l’articolo di riferimento? Va inserito solo nel primo contratto o anche nei successivi contratti di proroga?”</i>
RISPOSTA	La norma (art. 24, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015) fa riferimento alla necessità che tale diritto venga espressamente richiamato nell’atto scritto di cui all’art. 19, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, ossia nel primo contratto di assunzione a tempo determinato.

DOMANDA	<i>“La disposizione che consente ai datori di lavoro che occupano da 0 a 5 dipendenti a tempo indeterminato, di poter assumere comunque un lavoratore a termine, può essere considerata, per il settore dell’edilizia, secondo le disposizioni contrattuali e quindi come un valore medio?”</i>
RISPOSTA	Pur essendo tale possibilità utilizzabile solo nel caso in cui l’impresa non abbia alcun dipendente, in quanto, in virtù delle disposizioni contrattuali, già con un lavoratore a tempo indeterminato è possibile assumere un lavoratore a tempo determinato con la regola della media, per la suddetta ipotesi, il “bonus” di un contratto a tempo indeterminato sarà da considerarsi fisso.



6.	FAQ su BLEN.it¹¹
DOMANDA	<i>“Come può fare l’impresa ad iscriversi a BLEN.it?”</i>
RISPOSTA	L’impresa può iscriversi autonomamente registrandosi al portale www.blen.it , oppure contattando la sede ANCE o la Scuola Edile territorialmente più vicine. Nel primo caso, una volta effettuata la registrazione, l’impresa viene contattata dalla Scuola Edile o dall’Operatore ANCE per l’assistenza nelle fasi successive. Nel secondo caso viene supportata direttamente dalle fasi iniziali. Se il territorio presso cui opera l’impresa non è ancora coperto dal servizio, il supporto viene dato dal Formedil Nazionale. E’ possibile visionare l’elenco delle Scuole Edili aderenti a BLEN.it sull’home page di www.blen.it .

DOMANDA	<i>“Come può fare un Operatore ANCE ad accreditarsi a BLEN.it per fornire supporto alle imprese del suo territorio?”</i>
RISPOSTA	Ai fini dell’accreditamento è sufficiente partire dall’ home page www.blen.it e cliccare in basso a sinistra sul tasto “Facilitatori”- “Registrazione Facilitatori”. Una volta compilata la successiva schermata di registrazione arriverà la richiesta al Formedil che provvederà ad emettere le credenziali direttamente all’indirizzo e-mail indicato dall’Operatore ANCE. Con le credenziali l’Operatore potrà accedere da subito alla sua area riservata.

DOMANDA	<i>“Come può fare una Scuola Edile ad aderire al servizio BLEN.it?”</i>
RISPOSTA	Con la delibera del CDA Formedil del 19 Dicembre 2014, preso atto che il rinnovo del CCNL di settore ha definito la messa a regime della Borsa Lavoro Edile Nazionale sull’intero territorio nazionale, le Scuole Edili di nuova adesione possono aderire con modalità semplificata inviando al Formedil (formedil@blen.it) copia della delibera del Consiglio di Amministrazione e relativa lettera di richiesta a firma Presidenza dell’ Ente. Gli uffici del Formedil sono a disposizione per fornire l’assistenza e i format dei documenti utilizzabili per l’adesione.

¹¹ La parte relativa alla *Blen.it* è a cura del Formedil



DOMANDA	<i>“Con chi si interfaccia l’Operatore ANCE per facilitare l’incontro tra impresa e lavoratore per l’assunzione?”</i>
RISPOSTA	Con la Scuola Edile operante presso la sua provincia. La Scuola provvede a portare a buon fine l’assunzione sulla base delle modalità definite dai CCNL di settore.

DOMANDA	<i>“Con chi può interfacciarsi l’Operatore ANCE se presso il suo territorio la Scuola Edile di riferimento non ha ancora aderito a BLEN.it?”</i>
RISPOSTA	L’operatore può interfacciarsi direttamente con il Formedil Nazionale che ha un ufficio di assistenza nazionale adibito alla gestione di BLEN.it, sia telefonicamente che via e-mail a formedil@blen.it .

DOMANDA	<i>“Come può fare l’impresa a dimostrare di aver assunto un lavoratore accingendo all’ulteriore 15% previsto dal CCNL di luglio 2014?”</i>
RISPOSTA	Esiste un apposita attestazione rilasciata all’impresa dalla Scuola Edile. Nel caso in cui la Scuola Edile operante nel territorio presso cui è aperta la posizione lavorativa non sia aderente al servizio BLEN.it, l’attestazione viene rilasciata direttamente dal Formedil Nazionale. E’ possibile visionare l’elenco delle Scuole Edili aderenti a BLEN.it sull’home page di www.blen.it .

DOMANDA	<i>“Sono previsti specifici adempimenti burocratici a carico dell’impresa dopo l’assunzione a tempo determinato?”</i>
RISPOSTA	Nei confronti del sistema BLEN.it assolutamente no. Deve solo assicurarsi di ricevere dalla Scuola Edile l’attestazione di iscrizione del lavoratore in BLEN.it, nel caso in cui assuma con modalità prevista dal CCNL “15% in più di lavoratori a tempo determinato”.



DOMANDA	<i>“Usufruire di BLEN.it e dei servizi ad esso correlati ha un costo?”</i>
RISPOSTA	Il servizio è completamente gratuito sia per l’ impresa che per il lavoratore.

DOMANDA	<i>“Quali imprese possono assumere utilizzando i servizi previsti da BLEN.it?”</i>
RISPOSTA	Tutte le imprese che applicano il contratto dell’edilizia stipulato da Ance e Ancpl.

DOMANDA	<i>“Quali lavoratori possono essere assunti tramite BLEN.it?”</i>
RISPOSTA	<p>I lavoratori edili disoccupati, in cassa integrazione straordinaria e in mobilità. Il Ccnl non prevede l’ipotesi di lavoratori che sono attualmente occupati con contratto edile presso imprese edili.</p> <p>Sono intercettabili tutti i lavoratori che in qualsiasi parte di Italia abbiano registrato il proprio CV su www.blen.it, indicando come zona di interesse lavorativo la stessa presso la quale l’impresa intende assumere.</p>

DOMANDA	<i>“A chi possono rivolgersi le imprese per avere maggiori informazioni sulla possibilità di assumere un 15% aggiuntivo di lavoratori a tempo determinato sulla base di quanto previsto dal CCNL del 1 luglio 2014?”</i>
RISPOSTA	Alla sede ANCE o alla Scuola Edile territorialmente più vicine. In alternativa, presso il Formedil è attivo un servizio di assistenza nazionale: formedil@blen.it .