

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE IN EDILIZIA

La struttura retributiva in edilizia è differenziata tra operai ed impiegati, in quanto alcuni istituti contrattuali vedono un accantonamento presso le casse edili ed un versamento annuale al lavoratore da parte delle stesse.

Operai

Nazionale

Paga base

exContingenza

EDR

Accantonamento presso Cassa edile del 18,5% della retribuzione corrispondente alla tredicesima mensilità e ferie

Anzianità professionale edile

Indennità di posto, disagio

Territoriale

Ex Premio di produzione (indennità territoriale di settore fissa)

Elemento economico territoriale (variabile)

Indennità di mensa

Indennità di trasporto

Impiegati

Nazionale

Paga base

exContingenza

EDR

Scatti di nazianità

Quattordicesima retribuzione

Indennità di posto , fuzione,disagio

Territoriale

Ex Premio di produzione (indennità territoriale di settore fissa)

Premio di produzione (variabile)

Indennità di mensa

Indennità di trasporto

Oneri sociali e fiscali e relative prestazioni

La paga oraria contrattuale dell'operaio specializzato è di **10,89 €** lorde comprensive dei premi di produttività territoriali . Su questo salario lordo si sottrae il **10%** di contributi sociali per la pensione (9,19) , l'integrazione salariale in caso di crisi aziendale (0,30), il contributo alla cassa edile (0,5); si sottrae inoltre dal **20 al 28,5%** di tasse. Volontariamente il lavoratore versa l'1% e la liquidazione (trattamento di fine rapporto) per una pensione integrativa di quella pubblica (circa il 5% degli addetti).

L'impresa deve versare il **46,5%** (industria sopra i 15 dipendenti) dell'ammontare del salario come contributi sociali per : pensione, assicurazione incidenti, maternità, disoccupazione, integrazione salariale per inattività dovuta a crisi o maltempo, malattia . Inoltre versa alla Cassa edile (solo per gli operai) mediamente : il 3% per il funzionamento della stessa e per l'integrazione salariale delle assenze per malattia, circa il 3% per l'indennità di anzianità di settore, l'1% per la formazione professionale, l'1% per l'attività

antifortunistica. L'impresa deve versare l'1% al fondo pensionistico contrattuale (Prevedi) in caso di adesione del lavoratore. Infine accantona presso la cassa edile un ulteriore **18,50%** della retribuzione del lavoratore corrispondente al pagamento delle ferie annuali e della 13° mensilità natalizia : quindi essa retribuisce direttamente l'operaio per 11 mesi l'anno.

Per gli impiegati non si versano contributi alla cassa edile e per il pagamento della astensione per malattia in quanto è a totale carico aziendale.

A questa retribuzione di base si aggiungono:

per contratto nazionale varie indennità di posto , funzione o disagio , maggiorazioni per lo straordinario ,turni, festività, trasferte .

per contratto territoriale indennità di mensa e trasporti.

Da quanto suddescritto il lavoratore matura i seguenti diritti:

Pensione di vecchiaia o anzianità contributiva erogata dall'istituto pubblico INPS: purtroppo la precarietà lavorativa e la forte presenza di lavoro irregolare in edilizia comporta mediamente la maturazione di 28 anni di contributi a 60 anni d'età con un tasso di sostituzione (retribuzione/pensione) del 54%.

Pensione di invalidità o premio assicurativo per incidenti, periodo di inattività per incidente, erogati dall'istituto pubblico INAIL. Per i periodi di inattività è previsto l'integrazione fino al 100% da Cassa Edile.

Pensione integrativa contrattuale volontaria erogata dal Fondo Prevedi.

Pagamento dell'astensione per malattia , 66% da Inps e integrazione fino al 100% Cassa edile (salvo i tre giorni di carenza)

Pagamento dell'astensione per parto da Inps. Integrazione fino al 100% da cassa edile o azienda

Pagamento periodi di congedo parentale da Inps.

Pagamento Congedo matrimoniale da Inps con integrazione dell'azienda

Indennità per disoccupazione involontaria da INPS

Integrazione salariale per inattività dovuta a crisi aziendale o ad intemperie da Inps

Indennità di anzianità di settore da Cassa edile.

NOTA ALLE TABELLE E GRAFICI

Dalle tabelle e dai grafici si conferma quanto siano differenti le condizioni salariali nei paesi europei e quanto sarà lungo il percorso per arrivare ad una più reale integrazione.

A dire il vero, l'ultimo passo contrattuale significativo verso l'armonizzazione effettuato in Italia è avvenuto nel 1992 con l'abolizione della scala mobile e il protocollo del 23 luglio 1993 sulle regole di contrattazione e rappresentanza. Ad oggi solo l'Olanda ha un meccanismo di rivalutazione trimestrale della retribuzione automatico sull'inflazione.

Dai grafici (a,b,c) si nota a colpo d'occhio che, mentre per il salario lordo ci collochiamo su un livello intermedio superando il Regno Unito, Spagna, Polonia , Ungheria, quando andiamo a vedere l'effettivo reddito netto siamo collocati verso gli ultimi. Con redditi netti superiori solamente alle ultime arrivate: Polonia ed Ungheria. La classifica non cambia sostanzialmente neanche paragonando i poteri di acquisto dei singoli paesi.

Questo dimostra che abbiamo fatto fino ad oggi il nostro dovere contrattuale (con le regole del 1993), ma che nel nostro paese persiste un sistema fiscale sperequato che colpisce pesantemente solo il lavoro dipendente .

RIASSUNTO DEI RISULTATI

TABELLA 1: SALARI ORARI E MENSILI NELLE VALUTE NAZIONALI ALLA DATA DEL 31/03/2009

CATEGORIA PROFESSIONALE	BELGIO (€)	DANIMARCA(D Kr/€)	GERMANIA OVEST (€)	FINLANDIA (€)	GRAN BRETAGNA (GPB/€)
MANOVALE	12,14		10,7	8,95	7,75/8,38
MANOVALE ESPERTO	12,74		12,85	10,2	8,85/9,57
OPERAIO QUALIFICATO	13,76		14,18	11,25	9,46/10,23
OPERAIO SPECIALIZZATO	14,61	130/17,46	15,48	12,5	9,82/10,62
CAPOCANTIERE/CAPOSQUADRA	15,13		16,27	13,67	10,30/11,14
ORARIO DI LAVORO/SETTIMANALE	38h	37h	40h		39h
ORARIO DI LAVORO/ANNO					
SALARIO MENSILE OPERAIO QUALIFICATO IN €	2.410,65	2.811,06	2.678,04	2.162,50	1.659,58/1.794,78
CATEGORIA PROFESSIONALE	PAESI BASSI (€)	POLONIA (Zl/€)	SPAGNA (€)	UNGHERIA (*) (Ft/€)	ITALIA*
MANOVALE ESPERTO	12,32		8,52	404,62/1,31	
OPERAIO QUALIFICATO	13,06		8,78	433,53/1,41	
OPERAIO SPECIALIZZATO	13,97	17,34/3,74	9,32	578,03/1,88	10,89
CAPOCANTIERE/CAPOSQUADRA	14,66		9,6	751,45/2,44	
ORARIO DI LAVORO/SETTIMANALE	40h/36h	40h	40h	40h	40H
ORARIO DI LAVORO/ANNO			1738 h		
SALARIO MENSILE OPERAIO QUALIFICATO IN €	2.416,81	300/647,02	1.612,36	100000/325,24	1.883,97

(*) salario mensile convertito in salario orario

(*) i dati dell'Italia non sono presenti nella ricerca ma solo nel prospetto finale e solo per il livello evidenziato.

RIASSUNTO DEI RISULTATI

TABELLA 2: SALARIO DI UN OPERAIO SPECIALIZZATO CON 2 ESEMPI

LORDO/NETTO/POTERE D'ACQUISTO

a) senza familiari a carico

b) con familiari a carico - 2 figli

PAESE	SALARIO ORARIO	REDDITO LORDO MENSILE	REDDITO NETTO MENSILE a)	REDDITO NETTO MENSILE b)	con potere d'acquisto a)	con potere d'acquisto b)
BELGIO	14,61	2.410,65	1.467,78	1.755,27	1.243,22	1.488,36
DANIMARCA	17,46	2.811,06	1.658,12	1.804,35	1.381,77	1.503,63
GERMANIA	15,48	2.678,04	1.700,94	2.262,96	1.479,08	1.967,79
FINLANDIA	12,50	2.162,50	1.633,91	1.633,91	1.408,54	1.408,54
GRAN BRETAGNA	10,62	1.794,78	1.309,72	1.338,43	1.100,61	1.124,73
PAESI BASSI	14,81	2.453,14	1.584,73	1.675,49	1.209,72	1.279,00
POLONIA	3,74	647,02	446,15	487,59	826,20	902,94
SPAGNA	9,32	1.612,36	1.282,44	1.412,43	1.222,32	1.345,17
UNGHERIA	1,88	325,20	199,35	199,35	316,43	316,43
ITALIA*	10,89	1.883,97	1.120,96	1.273,56	1.098,98	1.248,58

RIASSUNTO DEI RISULTATI

TABELLA 3: SALARI MINIMI

CATEGORIA PROFESSIONALE	B	DK	D	FI	GB	NL	PL	ES	HU	ITALIA*
livello 1: manovale	12,14	non vincolante: i salari di cantiere sono i salari minimi collettivamente	10,70	8,95	non vincolante collettivamente	11,80	non vincolante collettivamente	8,27	1,18	10,89
livello 2: manovale con esperienza professionale	12,74		12,85	10,20		12,50		8,52	1,31	
livello 3: operaio qualificato	13,76		12,85	11,25		13,26		8,78	1,41	
livello 4: operaio qualificato			12,85	12,50		14,18		9,32	1,88	
specializzato	14,61		12,85	12,50		14,18		9,32	1,88	
livello 5: caposquadra/capocantieri	15,13		12,85	13,67		14,88		9,60	2,44	
salario minimo legale per tutti i settori	8,41	no	no	no	7,2	8,47	2,1	3,78	1,64	

(*) i dati dell'Italia non sono presenti nella ricerca ma solo nel prospetto finale e solo per il livello evidenziato.

tabella 4 RIASSUNTO DEI RISULTATI
SALARIO ED INTEGRAZIONI SALARIALI (31.03.2009)
ESEMPIO OPERAIO QUALIFICATO

PAESE	SALARIO ORARIO €	INDENNITA' MENSA € /giorno	INDENNITA' DIARIA €	INDENNITA' DI ALLOGGIO IN €	RIMBORSO SPESE TRASPORTO €	INDENNITA' LAVORI DISAGIATI €	PREMI IN €	ALTRO IN €
BELGIO	14,61	6,00	22,11	10,87	tutte le spese	10%-100%		
DANIMARCA	17,46		tutte le spese	tutte le spese	se <10 km a carico lavoratore, se > 10 km a carico datore di lavoro	concordata in cantiere		
GERMANIA	15,48	4,09	34,50	10,00	0,30€/km se > 10 km	0,50 € - 2€	gratifica natalizia, premio ferie integrativo	VWL TZR
FINLANDIA	1,50	8,75	60,00	10,00	fino 15 €		indennità malattia	
GRAN BRETAGNA	10,62	fino a 8,14	31,54		fino a 13,77€ da 15 km a 75 km		€ 115,85 mensili	
PAESI BASSI	14,18	6,65	spese a carico del datore di lavoro per legge		0,28 € se > 15 km	decisi a livello aziendale		contributo al fondo pensione complementare
POLONIA	3,74	4,96	7,47		spese a carico del datore di lavoro			
SPAGNA	9,32				0,18 €/km			
UNGHERIA	1,88							gratifica natalizia e indennità di licenziamento
ITALIA *	10,89	8,71	variabile a livello provinciale		variabile a livello provinciale	variabile a livello provinciale		0,40 (enzinità professionale di settore)

(*) Italia non presente nella ricerca finanziata ma evidenziata nel prospetto finale complessivo

RIASSUNTO DEI RISULTATI

tabella 5:

OPERAIO QUALIFICATO: salario orario/mensile ed oneri sostenuti dal datore di lavoro

PAESE	SALARIO MENSILE €	SALARIO ORARIO €	ONERI SALARIALI DEL DATORE DI LAVORO IN %	COSTO DI UNA ORA DI LAVORO €
BELGIO	2.410,65	14,61	+108%	30,39
DANIMARCA	2.811,06	17,46	+80%	31,43
GERMANIA	2.678,04	15,48	+86%	28,79
FINLANDIA	2.162,05	12,50	+45%	18,13
GRAN BRETAGNA	1.794,78	10,62	12,80%	11,98
PAESI BASSI	2.453,14	14,18	+120%	31,20
POLONIA	674,02	3,74	18%	4,41
SPAGNA	1.612,36	9,32	38%	12,86
UNGHERIA	325,20	1,88	20%	2,26
ITALIA *	1.883,97	10,89	+46%	15,90

(*) italia non presente nella ricerca finanziata ma evidenziata nel prospetto finale complessivo

RIASSUNTO DEI RISULTATI

diagramma 1

IMPOSTE E CONTRIBUTI SOCIALI IN PERCENTUALE AL SALRIO LORDO (SALARIO MEDIO), POTERE DI ACQUISTO E CORSO DELLE VALUTE

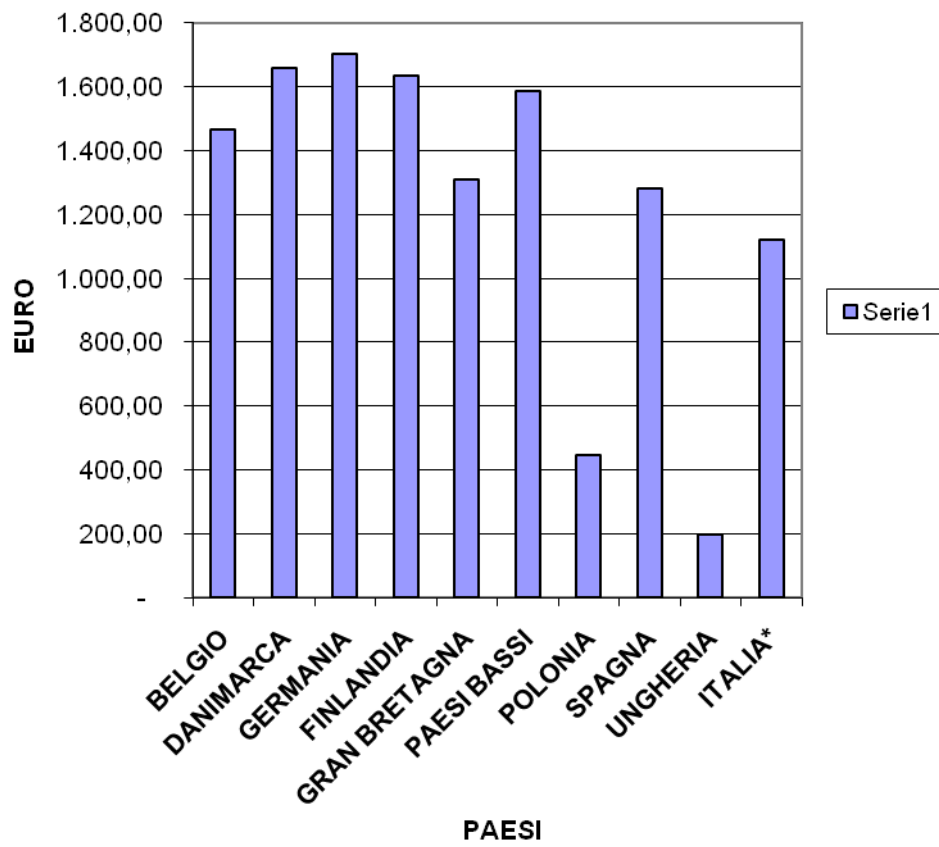
PAESE	CELIBE SENZA FIGLIO	SPOSATO CON DUE FIGLI	POTERE DI ACQUISTO MEDIA UE=100	CORSO DEI CAMBI AL 31.03.2009
BELGIO	42,00%	30,60%	118	
DANIMARCA	41,00%	35,80%	120	1€ = 7,447 DKK
GERMANIA	42,80%	23,90%	115	
FINLANDIA	30,10%	30,10%	116	
GRAN BRETAGNA	27,00%	25,40%	119	1€ = 0,925 GBP
PAESI BASSI	35,40%	31,70%	131	
POLONIA	31,10%	24,70%	54	1€ = 4,632 PLN
SPAGNA	20,40%	12,40%	105	
UNGHERIA	38,70%	38,70%	63	1€ = 307,50 HUF

FONTE: oecd - 2008

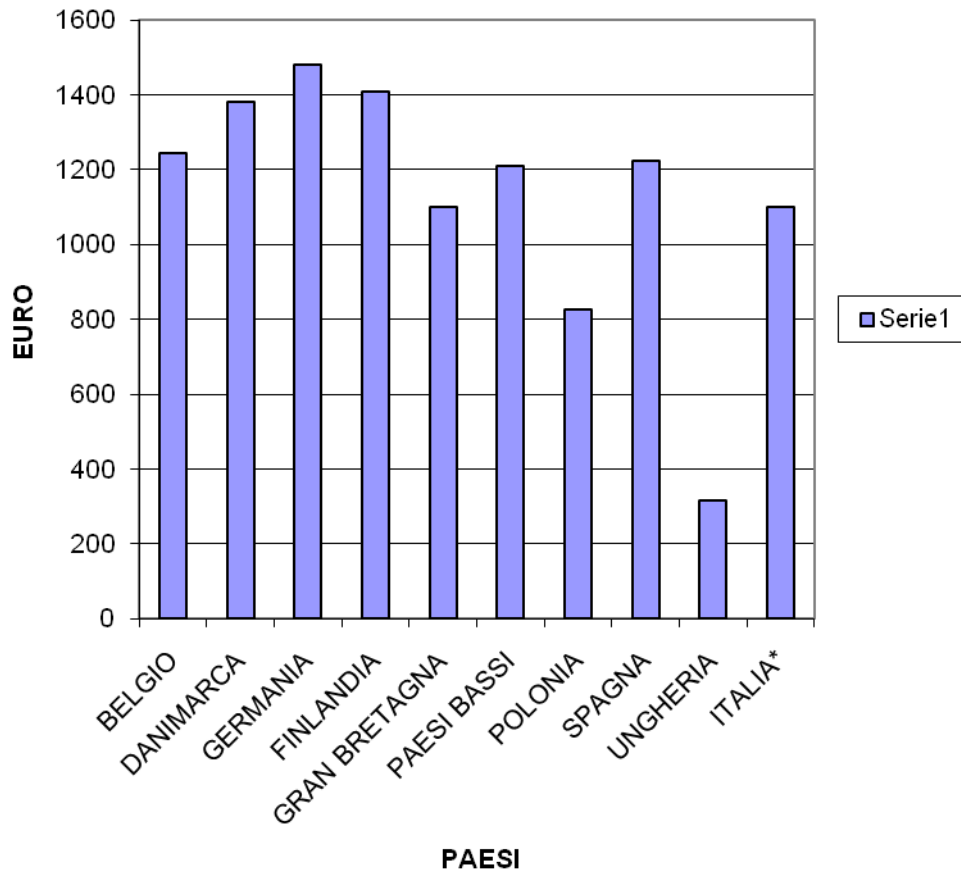
ITALIA *	40,50%	32,40%	102	
-----------------	---------------	---------------	------------	--

(*) italia non presente nella ricerca finanziata ma evidenziata nel prospetto finale complessivo

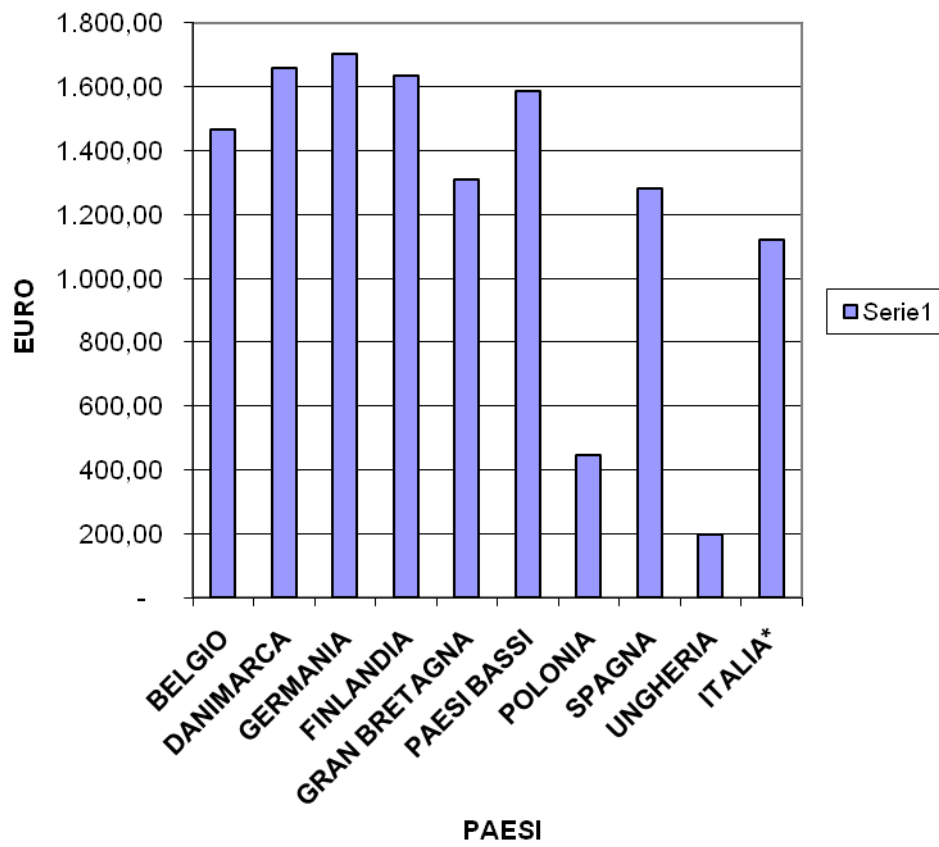
REDDITO NETTO MENSILE OPERAIO EDILE SPECIALIZZATO CELIBE IN EURO



POTERE DI ACQUISTO OPERAIO EDILE SPECIALIZZATO CELIBE IN EURO



REDDITO NETTO MENSILE OPERAIO EDILE SPECIALIZZATO CELIBE IN EURO



Riassunto dei risultati con statistiche, grafici e tabelle

Questo capitolo espone un riassunto dei risultati presentati sotto forma di schede e di tabelle allo scopo di agevolarne la consultazione per il prosieguo della discussione.

Considerati i notevoli scarti fra i livelli salariali nei vari paesi (contratti collettivi, altre componenti salariali quali i premi di risultato aziendali oppure gli integrativi regionali), è difficile effettuare un confronto su scala europea. Sarà certamente necessario perfezionare il potenziale comunicativo delle schede nel corso delle altre discussioni sulle politiche salariali, dal momento che ho solo cercato di gettare le fondamenta di tale dibattito.

La complessità nel settore edile dei meccanismi salariali che si traducono in erogazioni dirette ai lavoratori dipendenti è dovuta soprattutto al fatto che i salari sono spesso considerati come una base alla quale si possono aggiungere oppure sottrarre delle somme a seconda delle varie realtà regionali, congiunturali oppure aziendali, delle quali ho fatto menzione nei rapporti nazionali in base a statistiche globali.

Per rendere quanto più precisa possibile la mia stima, ho calcolato i redditi lordi e netti collocandoli in due fasce di imposizione fiscale diverse e in due contesti professionali diversi. Le ho in seguito confrontate alle norme relative al potere d'acquisto per ottenere dei criteri di valutazione sostanzialmente obiettivi. Ho utilizzato, a tale scopo, i dati aggiornati dell'OCSE e di EUROSTAT.

Considerato che, nei paesi oggetto di analisi, i gruppi professionali così come le tipologie salariali (orarie oppure a cottimo) sono molto diverse fra loro, ho costituito i cinque gruppi salariali descritti nell'introduzione e li ho applicati per effettuare i confronti. I risultati degli altri studi in corso (progetto Maçon) forniranno nuove conclusioni utili per future valutazioni.

Le statistiche, schede e tabelle si suddividono come segue:

Potrete trovare nella **tabella 1** i **salari** orari e mensili che ho calcolato in valuta nazionale e in euro, così come gli orari di lavoro settimanali stabiliti dai contratti collettivi alla data del 31 marzo 2009. Nel frattempo, nuovi livelli salariali contrattuali sono stati raggiunti in alcuni paesi. Li ho ripresi in un primo **aggiornamento datato 1° ottobre 2009**. In conseguenza dell'attuale crisi finanziaria ed economica, i tassi di cambio variano senza tregua in Europa e, di conseguenza, ho ritenuto necessario esprimere i salari in Euro in modo da evitare che le variazioni a livello nazionale vengano falsate dalla conversione in Euro ovvero siano rese incomprensibili.

La **tabella 2** riprende i **salari lordi e netti** che si evincono dai vari rapporti nazionali, confrontati agli standard in materia di potere d'acquisto. Ne risulta chiaramente che i livelli salariali dell'Europa occidentale sono ormai relativamente simili gli uni agli altri.

Nella tabella 3 ho ripreso i livelli salariali minimi vigenti, principalmente per quanto concerne le disposizioni della direttiva in materia di distacchi. Se ne deduce che questi livelli salariali sono molto diversi e che, in vista di una maggiore europeizzazione dei rapporti di lavoro nel settore edile, bisognerà procedere ulteriormente in questa direzione.

La **tabella 4** rappresenta un primo tentativo di rappresentare sinteticamente **tutte le componenti di reddito** secondo i contratti collettivi. Nel corso di future consultazioni in materia di contratti collettivi, questo schema dovrebbe essere perfezionato e soprattutto aggiornato ogni volta che se ne presenti l'occasione affinché esse possano fornire un contributo alle trattative in materia salariale. Si potrebbe cominciare adattando le prestazioni aggiuntive retribuite in Europa per armonizzare le differenze salariali in materia di trasferte, diarie e pernotti nei vari paesi europei.

La **tabella 5** mostra chiaramente che il costo di un'ora di lavoro nel settore edile è estremamente differenziato anche nei paesi dell'Europa occidentale, cosa che porta a dimostrare che il peso degli oneri sociali dei lavoratori dipendenti varia notevolmente da un paese all'altro e che in alcuni paesi molto è stato raggiunto in materia di fiscalizzazione mentre in altri paesi oneri sociali speciali gravano ancora sul salario lordo dei lavoratori.

Seguito ai molteplici contatti che ho avuto con esperti nazionali in materia di salari, ho effettuato, nella **tabella 6**, un primo tentativo di illustrazione dei salari realmente versati nei cantieri edili, comprese eventuali **variazioni salariali**. Inoltre, bisogna continuare a consultare gli specialisti per arrivare ad una valida rappresentazione dei redditi dei lavoratori occupati nel settore edile.

Il **diagramma 1** rappresenta le aliquote fiscali e i dati sociali che ho utilizzato, così come le norme in termini di potere d'acquisto ed i corsi dei cambi delle valute.

Ho aggiunto **alle illustrazioni 1 e 2** alcune informazioni generali a carattere europeo in materia di salario minimo e di contratti collettivi, al fine di rendere possibile un confronto fra la situazione nel settore edile e gli sviluppi generali dell'economia.

In caso di necessità, si possono redigere altre tabelle che potrebbero essere qui proposte e che potrebbero servire come base di discussione per ulteriori passi avanti.

Riferimenti e passaggi ulteriori

1.

- L'analisi presentata per 9 paesi europei descrive e spiega chiaramente che i contratti collettivi nel settore edile vengono conclusi in modo molto diverso.
- I campi di applicazione sono molto diversi.
- Le diverse parti del contratto collettivo non recepiscono in ugual misura i parametri salariali ed il ruolo degli Stati.
- Lo sviluppo storico di ogni legislazione nazionale e lo stato attuale dei contratti collettivi sono ugualmente molto diversi.

Per questo motivo e considerate le varie strutture nazionali, propongo che le organizzazioni sindacali edili non procedano con l'adeguamento di queste procedure a breve termine, dato che sarà molto difficile per loro riuscirci e dato che, attualmente, non è prevedibile a mio avviso che si arrivi ad un'intesa a livello europeo in questo campo.

2.

- La validità e la natura vincolante dei contratti collettivi per i vari livelli salariali in edilizia sono molto diverse le une dalle altre. Esse vanno infatti da regolamenti facoltativi o semplicemente da raccomandazioni a norme vincolanti con annessi livelli salariali minimi, oggetto di controlli e sanzioni in caso di non osservanza degli stessi.

Proprio su questo punto devono concentrarsi le iniziative sindacali, poiché le problematiche legate ai distacchi dei dipendenti rendono indispensabile il carattere collettivamente vincolante di tutti i parametri salariali sia per motivi di concorrenza leale che per interessi sociopolitici.

3.

- Le maggiorazioni legate a condizioni di lavoro particolari, come per es. le spese di trasporto, le indennità di trasferta, le ore di lavoro straordinario e le maggiorazioni per lavori disagiati esistono in ogni paese oggetto di analisi malgrado le differenze in termini di importi e di definizioni.

Queste prestazioni dovrebbero ugualmente essere ricomprese nel criterio del collettivamente vincolante affinché si possa raggiungere un buon livello di concorrenza leale. Inoltre, i contratti collettivi dovrebbero essere riadeguati a livello europeo secondo il principio delle "pratiche migliori". Questo potrebbe rappresentare un primo passo verso un coordinamento europeo dei salari.

4.

- Questa ricerca ha permesso di gettare le fondamenta di una rappresentazione dei salari concordati e reali nel settore edile, così come il livello delle maggiorazioni nei paesi analizzati.
- In seguito sarà necessario esaminare anche le condizioni degli altri paesi, in modo tale da ricomprendere nella ricerca almeno 20 paesi membri dell'Unione europea.

Per poter utilizzare queste basi nelle politiche salariali di ciascun paese, si deve effettuare almeno due aggiornamenti annuali dei dati, ovvero ogni 1° aprile ed ogni 1° ottobre. Lo scopo di questa procedura sarebbe di creare degli “archivi europei dei salari” di cui si potrebbe usufruire via Internet.

5.

- Le diversità di reddito fra i paesi dell'Europa occidentale e quelli dell'Europa orientale sono molto grandi.
- I processi di ricerca dei salari e delle normative legali in materia di contratti collettivi sono ugualmente molto diversi.

Per questo motivo è indispensabile mantenere la direttiva in materia di distacchi e, se necessario, perfezionarla da un punto di vista sociale e per motivi di concorrenza leale.