

## **STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE IN EDILIZIA – in Italia**

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

Ex Contingenza

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

Ex Contingenza

EDR

Scatti di anzianità

Quattordicesima retribuzione

Indennità di posto, di funzione, di 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 antinfortunistica. 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 su descritto 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% a carico dell'impresa mutualizzato in Cassa edile (salvo i tre giorni di carenza, oggi spesso definiti a livello territoriale)

Pagamento dell'astensione per parto da Inps. Integrazione fino al 100% a carico dell'impresa.

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.