

Videolavoro del 18 maggio 2017

IL RAPPORTO DI LAVORO NELL'EDILIZIA

Peculiarità ed aspetti operativi

A cura di Bruno Bravi



La Cassa Edile

- Tutte le imprese del settore edile ed affine, sia industriali che artigiane, che abbiano alle proprie dipendenze lavoratori con qualifica di operaio e/o apprendista operaio, sono tenute ad iscriversi alla **Cassa Edile**.
- Il compito della Cassa Edile è quello di riscuotere i contributi e gli accantonamenti per garantire a tali lavoratori la retribuzione per gratifica natalizia e per ferie, anche quando il rapporto di lavoro è frazionato in più contratti, anche di breve durata, con più datori di lavoro.
- La Cassa Edile gestisce anche un particolare sistema retributivo sostitutivo degli scatti d'anzianità, ed inoltre provvede ad erogare una serie di diverse provvidenze.

La Cassa Edile

- Le Casse Edili sono organismi costituiti a livello provinciale attraverso un accordo tra le associazioni territoriali sindacali di settore, pertanto le modalità di iscrizione, di denuncia delle retribuzioni nonché di quantificazione dei contributi da versare risultano essere differenti da una provincia ad un'altra.



Obbligo di iscrizione alla Cassa Edile

- L'obbligatorietà dell'iscrizione delle imprese alla Cassa Edile non discende da una norma di legge, bensì da una disposizione contenuta nel ccnl.
- Il Ministero del Lavoro, però, ha chiarito come non sia ammissibile che alcune imprese dell'edilizia applichino solo parzialmente il ccnl senza provvedere a tale iscrizione (*Min. Lav. nota del 20/11/2007*).
- Inoltre va ricordato che l'impresa che opera in appalti pubblici è tenuta ad osservare integralmente il trattamento **economico e normativo** stabilito dai contratti collettivi nazionali e territoriali in vigore (*art. 118, D.Lgs. n°163/2006*), e che analogo obbligo è previsto per quella che opera nell'ambito del mercato privato (*art. 3, c. 8, lett. b), D.Lgs. n°494/1996*)

Obbligo di iscrizione alla Cassa Edile

- Le imprese straniere -

- Nel caso di aziende straniere operanti in Italia, gli obblighi verso le casse edili sono i seguenti:
 - **Le aziende comunitarie** a loro discrezione devono garantire prestazioni parificate a quelle offerte dalla cassa edile (*la CNCE ha sottoscritto convenzioni in tal senso solo con analoghi organismi di Francia, Germania ed Austria*), oppure iscriversi agli enti esistenti in Italia;
 - **Le aziende extracomunitarie** sono obbligate ad iscriversi alla cassa edile in Italia (deve applicarsi l'intera normativa italiana - *nota Min. Lav. 11028/2007*).

Assunzione: adempimenti

- Il ccnl prevede che i lavoratori che entrano per la prima volta nel settore dell'edilizia debbano necessariamente frequentare un apposito **corso di formazione di 16 ore**, al fine di acquisire una conoscenza di base delle mansioni che dovranno svolgere, del cantiere come luogo di lavoro e di produzione, nonché dei rischi che potranno correre se non applicheranno rigorosamente le norme previste in materia antinfortunistica.
- A tal fine le scuole edili territoriali organizzano corsi gratuiti, a cui 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 due a quattro mesi con l'aggiunta dell'ammenda da 1200 a 5200 euro.**

Part time

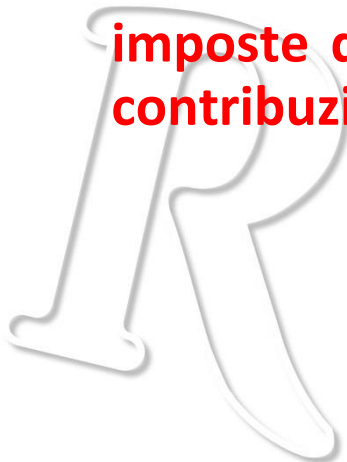
- In caso di assunzione con **contratto a tempo parziale**, l'impresa edile è obbligata a comunicare all'Inps l'orario stabilito tra le parti.
- A proposito di part time, si ricorda che l'art. 78 del ccnl industria prevede che non possano essere assunti **operai** a part time in misura superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato; resta ferma la possibilità di assumere almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno.
- Sono esclusi da tali limiti quantitativi i contratti part time stipulati con gli impiegati, con gli operai di 4°livello, con operai pensionati, con gli operai non adibiti alla produzione (esclusi gli autisti), lavori di restauro ed archeologici, nonché per le trasformazioni da full time a part time per gravi problemi di salute.

Superamento limiti tempo parziale

LA POSIZIONE DELL'INPS, DELL'INAIL E DEL MINISTERO DEL LAVORO

L'istituto previdenziale si esprime con circolare n. 6 del 2010, ove specifica che **la disciplina della contribuzione virtuale non comprende, tra l'elenco delle cause di esclusione dall'applicazione, il lavoro a tempo parziale oltre alle limitazioni imposte dai CCNL**. Del tutto analoghe le posizioni espresse dall'Inail con circ. 51/2010 e dal Ministero del Lavoro mediante risposta ad interpello n°8/2011.

Per tale motivo ogni *part time* presente in azienda oltre le limitazioni imposte dai contratti collettivi, darebbe corso all'applicazione della contribuzione piena.



Contratto a termine

- Per quanto riguarda i limiti quantitativi per ricorrere al contratto a termine, i quattro CCNL dell'Edilizia non sono concordi.

I ccnl dei settori Industria, Cooperative e PMI ritengono che, ferme restando le esclusioni previste dall'art. 10, c. 7, del D. Lgs. 368/2001, tale ricorso per le ulteriori causali non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il **25%** dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato in forza mediamente nell'anno precedente;

Il ccnl del settore artigianato stabilisce che tale ricorso non può superare, mediamente nell'anno, il **30%** dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.



Contratto a termine

- Sempre con riferimento ai contratti a tempo determinato, gli intervalli di tempo di cui all'art. 5, comma 3 del D.Lgs. n. 368/2001 (*c.d. "stop&go"*) in caso di rinnovi contrattuali, 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.

Somministrazione

La somministrazione a tempo determinato è **consentita** per gli operai nelle seguenti ipotesi:

- 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;
- 4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- 5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;
- 6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.

SOMMINISTRAZIONE VIETATA

Il ricorso alla somministrazione è **vietato**:

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
- 3) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 17, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche;
- 4) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al titolo IX, capo II, del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche;
- 5) per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
- 6) per costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;
- 7) per lavori subacquei con respiratori;
- 8) per lavori in cassoni ad aria compressa;
- 9) per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Assunzione: adempimenti

- 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. 36bis, c. 3, L. n° 248/2006 e art. 20, c. 3, D. Lgs 81/2008*), ed i lavoratori sono tenuti ad esporla. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nei cantieri, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto. Nei casi in cui siano presenti contemporaneamente nel cantiere più datori di lavoro o lavoratori autonomi, dell'obbligo risponde in solido il committente dell'opera.
- La tessera dovrà contenere anche la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione (*art. 5, L. 13/8/2010 n° 136*).

Rapporto di lavoro: particolarità

- **Orario di lavoro (1):**

- 40 ore settimanali **medie annue**, con un massimo, comunque, di 10 ore/gg., sia per gli operai che per gli impiegati, normalmente ripartite su 5 giornate. E' tuttavia consentita la distribuzione dell'orario su 6 giorni per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare preventivamente a conoscenza delle r.s.a./r.s.u. In tale ipotesi è prevista una maggiorazione dell'8% per le ore lavorate nella giornata del sabato.
- E' ammesso il **recupero** di eventuali periodi di sosta conseguenti a cause impreviste o di forza maggiore. I conseguenti prolungamenti di orario per recupero non possono eccedere il limite di un'ora al giorno, comunque garantendo il rispetto del limite massimo di 10 ore lavorative al giorno di cui sopra, e devono essere effettuati entro i 15 giorni lavorativi successivi. Nel caso di orario normale organizzato su cinque giorni alla settimana, i recuperi possono essere effettuati a regime normale (senza quindi il riconoscimento di alcuna maggiorazione) anche nella giornata del sabato.

Rapporto di lavoro: particolarità

- **Orario di lavoro (2):**

Per gli operai è inoltre previsto un regime di flessibilità, che viene definito dalla **contrattazione integrativa territoriale**, la quale può stabilire la **ripartizione dell'orario nei vari mesi dell'anno**, sempre comunque nel rispetto della media su base annua di 40 ore settimanali.



Rapporto di lavoro: particolarità

- **Festività**

Il trattamento economico degli operai, interamente a carico dell'impresa, è pari ad otto ore della paga oraria di fatto, e viene riconosciuto in caso di coincidenza della festività con qualsiasi giornata della settimana.

Per gli impiegati, la sola festività coincidente con la domenica va retribuita in aggiunta alla normale retribuzione mensile, in misura pari ad 1/25 della retribuzione mensile stessa.



Rapporto di lavoro: particolarità

- **Congedo matrimoniale**

Quindici giorni consecutivi di calendario, sia per gli operai che per gli impiegati.

Il **trattamento economico** per gli operai è pari a 104 ore complessive (di cui 56 ore a carico Inps), mentre quello previsto per gli impiegati è pari agli emolumenti spettanti nel corrispondente periodo lavorativo.



Rapporto di lavoro: particolarità

- **Trasferta operai**

I vari contratti collettivi del settore edile stabiliscono che all'operaio comandato a prestare attività lavorativa in trasferta si continua ad applicare il contratto integrativo provinciale di provenienza, seppur garantendogli il rispetto dei minimi retributivi previsti dall'integrativo in vigore nella località di svolgimento dei lavori nel caso in cui questi risultino superiori, e rimane inoltre iscritto alla Cassa Edile della provincia da cui proviene. Per i cantieri di durata superiore a 3 mesi l'impresa è, invece, tenuta ad iscriverlo alla competente Cassa Edile locale, a partire dal secondo mese successivo a quello nel corso del quale ha avuto inizio la trasferta.

Rapporto di lavoro: particolarità

- **Trasferta operai**

E' comunque previsto, sia dalla contrattazione collettiva che dall'art. 18 della L. n°55/1990 (*riguardante gli appalti pubblici*), che l'impresa debba fornire alla Cassa Edile locale, prima dell'inizio dei lavori, l'elenco degli operai lì presenti in trasferta e l'indicazione del cantiere in cui normalmente operano, fornendo anche la documentazione attestante l'avvenuta trasmissione delle denunce delle retribuzioni erogate agli stessi ed i conseguenti versamenti contributivi effettuati alla Cassa Edile di provenienza.



Rapporto di lavoro: particolarità

- **Trasferta operai**

Restano comunque iscritti alla Cassa Edile di provenienza, indipendentemente dalla durata dei lavori, gli operai dipendenti dalle imprese che eseguono le seguenti tipologie di lavorazioni: costruzione di linee e condotte, riparazioni e manutenzioni stradali, armamento ferroviario, pali e fondazioni, accertamenti geognostici, produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato, produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato, verniciatura, impermeabilizzazione, stuccatura, manutenzione, ciminiere e forni, impianti industriali (isolamento termico ed acustico, coibentazioni, rivestimenti refrattari ed antiacidi), difesa fluviale, manutenzione di gallerie e pertinenze del corpo stradale di reti ferroviarie in esercizio, consolidamenti e/o rinforzi strutturali, pavimentazioni speciali, impianti sportivi. (CCNL industria)

Le Associazioni stipulanti, su proposta della Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili, possono integrare la suddetta elencazione.

Rapporto di lavoro: particolarità

- **Collocamento obbligatorio**

Anche le imprese edili sono soggette a quanto previsto dalla L. n° 68/1999 in tema di collocamento obbligatorio dei disabili, ma la L. n°247/2007 (c.d. *Riforma del welfare*) ha previsto che, dal computo dei soggetti da considerare ai fini del calcolo della quota di riserva, debbano essere esclusi sia il personale di cantiere sia gli addetti ai trasporti del settore edile.



Rapporto di lavoro: particolarità

- **Mensilità aggiuntive**

a) **operai**: per gli operai è prevista una modalità particolare di riconoscimento, descritta successivamente.

b) **impiegati**: entro il 20 dicembre di ogni anno l'impresa deve corrispondere ai lavoratori inquadrati come impiegati una **tedicesima** mensilità; entro il 30 giugno di ogni anno una **quattordicesima** mensilità (denominata "*premio annuo*"). Inoltre, all'impiegato che abbia conseguito un'anzianità effettiva di almeno venti anni presso la stessa impresa, in occasione della ricorrenza della data di assunzione va corrisposto annualmente un **premio di fedeltà** pari ad una mensilità.

La retribuzione

- Nel settore dell'edilizia, limitatamente agli operai ed agli apprendisti operai, valgono regole particolari per quanto riguarda il pagamento della **gratifica natalizia**, delle **ferie**, dei **riposi annui**, dei compensi legati **all'anzianità professionale**, nonché il criterio di calcolo dei **trattamenti integrativi** in caso di malattia od infortunio.
- Diverso è, quindi, il meccanismo di calcolo della retribuzione; alcuni di tali compensi, infatti, non vengono pagati direttamente dal datore nei periodi "canonici", bensì egli provvede al calcolo delle somme dovute e le accantona mensilmente presso la Cassa Edile, la quale provvederà successivamente a pagarle al lavoratore.

Maggiorazione per riposi annui

- L'operaio edile ha diritto a riposi annui (r.o.l. ed ex festività) per un ammontare complessivo annuo pari a 88 ore (*1 ora ogni 20 lavorate*).
- Il pagamento di tali spettanze avviene mensilmente (sia in caso di avvenuta fruizione che in caso contrario) tramite la corresponsione in busta paga di una voce (*ad. es. "maggiorazione per riposi annui"*) corrispondente al 4,95% da calcolarsi su paga base, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore ed eventuale maggiorazione prevista per i capisquadra, **(non sull'E.V.R.!!!)**, per tutte le ore di lavoro normale effettivamente lavorate e sul trattamento economico per le festività (escluso il 4/11).

Gratifica natalizia e ferie

MAGGIORAZIONE ED ACCANTONAMENTO

Il meccanismo di calcolo è il seguente:

- Il datore riconosce mensilmente al lavoratore una maggiorazione pari al 18,50% della retribuzione ordinaria (*accantonamento lordo*). Tale importo rappresenta la retribuzione attribuibile all'operaio per gratifica natalizia (10%) e per ferie (8,50%);
- Provvede quindi a trattenere al lavoratore il 14,20% per poi versarlo alla Cassa Edile (*accantonamento netto*), mentre la restante parte (4,30%) rimane in busta paga e, di conseguenza, viene effettivamente corrisposta mensilmente all'operaio.

Gratifica natalizia e ferie

MAGGIORAZIONE ED ACCANTONAMENTO

- La percentuale citata è da calcolarsi sulla retribuzione dovuta per il **lavoro ordinario** e per **festività** (eccetto la festività del 4/11).
- Non deve essere calcolata sull'E.V.R., nonché sui compensi per lavoro festivo, lavoro straordinario, lavoro notturno, indennità di trasferta, eventuali premi, indennità per lavoro disagiato, indennità sostitutive di mensa e trasporto, ecc.



E.V.R.

- L'E.V.R. è un istituto contrattuale introdotto dall'accordo nazionale del 19 aprile 2010, quale elemento della retribuzione dipendente dall'andamento congiunturale sia del settore, a livello provinciale, che della specifica impresa.
- Non ha incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal c.c.n.l., ivi compreso il trattamento di fine rapporto e non è computabile nemmeno ai fini dei versamenti ed accantonamenti dovuti alla Cassa Edile.



Gratifica natalizia e ferie

- Salvo eventuali accordi territoriali, la Cassa Edile provvede a Luglio (ferie) ed a Dicembre (13^a) ad erogare gli importi accantonati dalle varie imprese a favore dei singoli operai.
- Per quanto detto, l'impresa non deve corrispondere nulla direttamente ai propri operai a tali titoli.
- Comunque, nonostante nel mese di effettiva fruizione delle ferie non esista retribuzione imponibile, in virtù del fatto che **la contribuzione sulla maggiorazione del 18,50% viene regolarmente pagata mensilmente**, l'Inps riconosce l'intero periodo feriale a favore del lavoratore ai fini delle prestazioni previdenziali.

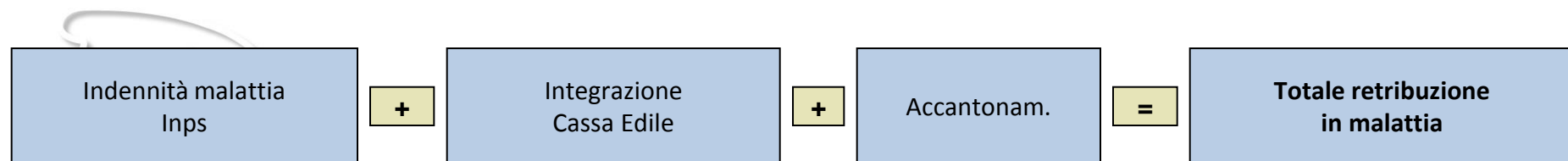
Gratifica natalizia e ferie

- La citata percentuale di maggiorazione/accantonamento spetta all'operaio anche per i periodi di assenza per **malattia**, nei limiti della conservazione del posto, nonché, in misura intera o ridotta, in caso di **infortunio**.
- In tal caso il calcolo della maggiorazione percentuale deve essere effettuato sulla base dell'orario normale di lavoro prestato nel cantiere nel periodo di assenza dell'operaio, ovvero dell'orario normale di lavoro localmente in vigore nel caso in cui i lavori nel cantiere siano totalmente sospesi.



Trattamento economico per malattia

- La Cassa Edile corrisponde un importo (anticipato, in realtà, dal datore di lavoro e successivamente rimborsato) ad integrazione dell'indennità giornaliera riconosciuta dall'Inps.
- **Tale trattamento integrativo non spetta all'operaio che sia ammalato durante il periodo di prova.**
- L'importo a carico della Cassa Edile è calcolato in misura percentuale della normale retribuzione e non è influenzato da quanto corrisposto dall'Inps. Non si applica, pertanto, il sistema della "lordizzazione".



Malattia a carico Cassa Edile

$$[(\text{Paga oraria} \times \text{coefficiente}) \times 40] : 6$$

1° , 2° e 3° giorno per malattia fino a 6 giorni = **0,0495**

1° , 2° e 3° giorno per malattia > 6 giorni = **0,5495**

1° , 2° e 3° giorno per malattia > 12 giorni = **1,0495**

Dal 4° al 20° giorno (*per le sole giornate indennizzate dall'Inps*) = **0,3795**

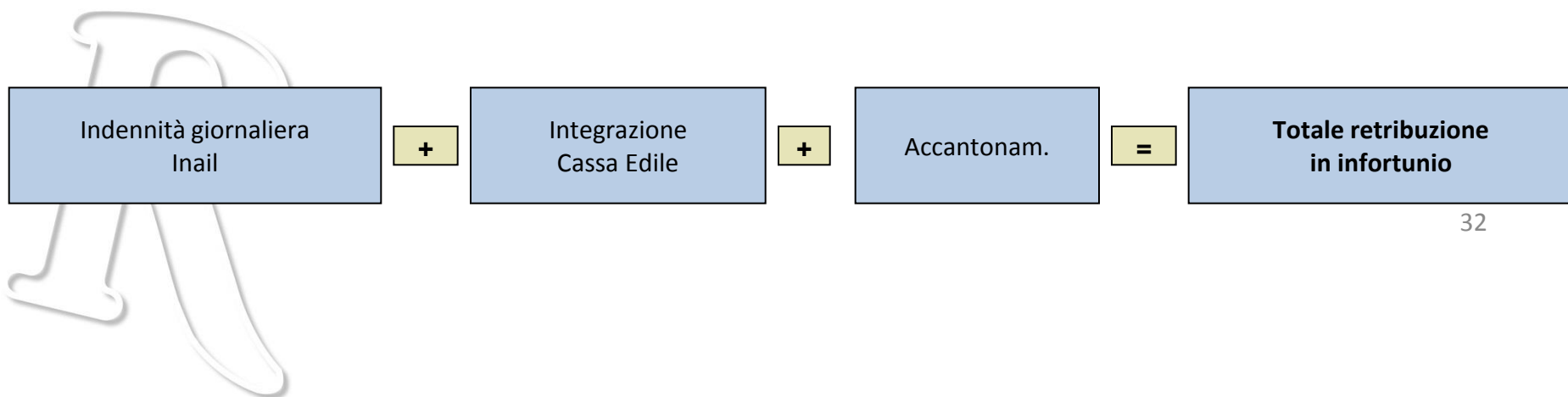
Dal 21° al 180° giorno (*per le sole giornate indennizzate dall'Inps*) = **0,1565**

Dal 181° giorno fino al termine della conservazione del posto
(*per le sole giornate **non** indennizzate dall'Inps*) = **0,5495**

Non si applica la "lordizzazione"

Trattamento economico per infortunio

- La Cassa Edile corrisponde un importo (anticipato, in realtà, dal datore di lavoro e successivamente rimborsato) ad integrazione dell'indennità giornaliera riconosciuta dall'Inail.
- L'importo a carico della Cassa Edile è calcolato in misura percentuale della normale retribuzione e non è influenzato da quanto corrisposto dall'Inail. Non si applica, pertanto, il sistema della "lordizzazione".



Trattamento economico per infortunio

[(Paga oraria x coefficiente) x 40] : 7

<i>Giorno dell'infortunio</i>	Intera retribuzione, compresa la maggiorazione 4,95% e la normale percentuale per ferie e gratifica natalizia (18,50% lordo / 14,20% netto)
<i>Primi 3 gg. successivi all'evento</i>	<ul style="list-style-type: none"> - 60% della normale retribuzione (a carico impresa) - <i>più</i> trattamento integrativo giornaliero (retribuz. oraria x coeff. 0,2538 x n° ore) (a carico Cassa Ed.) - <i>più</i> maggioraz. per riposi annui ridotta al 2,97% - <i>più</i> accantonam. ferie e 13^a normale (18,50%/14,20%)
<i>Dal 4° al 90° giorno</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Trattamento Cassa Edile (retribuz. oraria x coeff. 0,2538 x n° ore) - <i>più</i> accantonamento per ferie e 13^a in misura ridotta, pari al 7,40% lordo e 5,70% netto
<i>Dal 91° giorno</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Trattamento Cassa Edile (retribuz. oraria x coeff. 0,0574 x n° ore) - <i>più</i> accantonam. ridotto (4,60% lordo e 3,60% netto)

Meccanismo sostitutivo scatti d'anzianità

- **Per gli operai, in sostituzione degli scatti d'anzianità, è previsto un istituto denominato Anzianità Professionale Edile (A.P.E.), gestito direttamente dalle singole Casse Edili.**
- La prestazione per l'Anzianità Professionale Edile è riconosciuta all'operaio che possa far valere un minimo di 2.100 ore (maturate anche in più circoscrizioni) nel corso di un biennio (computando a tale effetto le ore di lavoro ordinario prestate, nonché le ore di assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'INPS, le ore di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale indennizzate dall'INAIL, le ore di assenza per congedo matrimoniale, le ore per ogni mese intero di servizio militare di leva e le ore per congedo parentale), ed è stabilita secondo importi crescenti, in relazione al numero degli anni nei quali l'operaio abbia percepito la prestazione medesima ed è calcolata moltiplicando il numero delle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate e denunciate alla Cassa edile nel 2° anno del biennio, per degli importi orari stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per ciascuna categoria.

Indennità trasporto

- L'entità di tale voce componente della retribuzione giornaliera, sostitutiva di un servizio di trasporto collettivo, è stabilita dalla contrattazione integrativa territoriale.
- **In mancanza di eventuali specifiche indicazioni**, per la sua quantificazione possono ritenersi validi i seguenti principi generali:
 - è normalmente riconosciuta per ogni giornata di effettiva presenza, indipendentemente dalle ore lavorate;
 - non è dovuta in caso di riconoscimento di un'indennità di trasferta;
 - va computata per il calcolo del Tfr;
 - è soggetta sia a contribuzione che ad imposizione fiscale.

Indennità sostitutiva mensa

- L'entità di tale voce componente della retribuzione giornaliera, sostitutiva di un servizio di mensa, è stabilita dalla contrattazione integrativa territoriale.
- **In mancanza di eventuali specifiche indicazioni**, per la sua quantificazione possono essere applicati i seguenti principi generali:
 - va riconosciuta in misura intera per ogni giornata in cui l'effettiva presenza sia almeno pari a 4 ore;
 - in caso contrario, all'operaio compete 1/8 dell'importo giornaliero per ogni ora di effettiva presenza;
 - non spetta per le giornate in cui venga riconosciuta un'indennità di trasferta;
 - in alcuni casi (*ved. oltre*) è soggetta a contribuzione e ad imposizione fiscale solo per la quota giornaliera eventualmente eccedente l'importo di € 5,29.



Fondo PREVEDI

- Per gli aderenti, la contribuzione dovuta al Fondo è così ripartita:
 - 1% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, a carico del lavoratore;
 - 1% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, a carico del datore di lavoro;
 - 100% dell'accantonamento del TFR maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente al 28 aprile 1993;
 - 18% dell'accantonamento del TFR maturato nell'anno, per gli altri lavoratori.
- **Dal 17 settembre 2010**, a seguito della formale approvazione da parte della Covip delle modifiche statutarie, Prevedi ha iniziato a raccogliere anche **adesioni senza la necessità di conferimento del Tfr al Fondo** (con versamento della sola contribuzione in percentuale).



Fondo PREVEDI

- **A partire dal 1° gennaio 2015**, le parti hanno, inoltre, stabilito l'istituzione di un **contributo mensile di 8,00 Euro** (riparametrato su base 100) da versare al Fondo Prevedi o Cooperlavoro, **a carico del datore di lavoro**. Per i lavoratori iscritti al Fondo Prevedi o Cooperlavoro tale contributo è da considerarsi **aggiuntivo** al contributo già previsto a carico del datore di lavoro. Per i lavoratori che, invece, non vi risultino iscritti il suddetto contributo comporta l'iscrizione degli stessi al Fondo medesimo.



Contributi previdenziali

- Le imprese edili sono tenute al versamento della contribuzione dovuta per la totalità dei propri dipendenti, calcolata nel rispetto di un minimale che risulti non inferiore a quello che si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria contrattuale per un numero di ore settimanali pari all'orario di lavoro normale stabilito dal ccnl e dai contratti integrativi territoriali (*minimale edile*).
- La legge dispone infatti l'infrazionabilità del minimale contributivo, comportando quindi l'obbligo di versare la contribuzione anche in assenza di prestazione effettiva (c.d. *contribuzione virtuale*).
- **Tale minimale va rispettato anche per i contratti a tempo parziale stipulati in eccedenza alle quote previste dal ccnl.**

Contributi previdenziali

- Non sussiste l'obbligo del rispetto del minimale edile unicamente nei seguenti casi:
 - assenze per eventi tutelati (malattia, infortunio, c.i.g., maternità e congedo parentale, congedo matrimoniale, donazione sangue, ecc.)
 - ferie, permessi individuali, sciopero, servizio militare e/o civile, aspettative e permessi sindacali
 - chiusura lavori per ferie collettive, ancorché non maturate
 - assenze ingiustificate sanzionate disciplinarmente ed assenze conseguenti a provvedimenti disciplinari
 - assenze per frequenza di corsi di formazione professionale svolti presso gli enti-scuola edili

Contributi previdenziali

- Ai fini del calcolo dell'imponibile previdenziale, alle normali retribuzioni erogate va sommato l'importo dell'accantonamento lordo (normalmente il 18,50%) in quanto costituente retribuzione differita, nonché il 15% delle somme versate alle Casse Edili (sia a carico dell'impresa che del lavoratore) quale **contribuzione per a.p.e., istruzione professionale, previdenze sociali e Fondo lavori usuranti**, al netto della quota dovuta dal lavoratore alla Cassa Edile per previdenze sociali

Per meglio comprendere le modalità di calcolo si precisa quanto segue: dalla percentuale di contribuzione complessivamente dovuta alla Cassa Edile devono essere detratte le quote di adesione contrattuale ed i contributi associativi riscossi tramite la Cassa Edile stessa; sul risultato si calcola il 15%, dal quale poi detrarre la quota a carico del lavoratore a titolo di contribuzione di finanziamento alla Cassa.

N.B.: le percentuali dovute per le contribuzioni di cui sopra sono determinate in misura diversa da parte di ogni singola Cassa Edile



**CASSA EDILE PROVINCIALE
DI MUTUALITÀ ED ASSISTENZA**

Codice Fiscale 80006710281

PASSAGGIO CORNER PISCOPIA, 10 - 35137 PADOVA
TELEFONO 049/8751069 (4 linee r.a.) TELEFAX 049/8753646
www.cassaedile.pd.it E-mail: info@cassaedile.pd.it




**PROSPETTO CONTRIBUTI DA VERSARE ALLA CASSA EDILE DI PADOVA CON
DECORRENZA 1° FEBBRAIO 2016**

TIPO CONTRIBUTO	ALIQUOTE CONTRIBUTI		TOTALE ALIQUOTE
	a carico imprese	a carico operai	
1. Quota Paritetica Nazionale di Adesione Contrattuale	0,22%	0,22%	0,44%
2. Quota Paritetica Provinciale di Adesione Contrattuale	0,50%	0,50%	1,00%
3. Fondo Assistenza	2,08%	0,42%	2,50%
4. Fondo Scuola	0,60%	---	0,60%
5. Contributo Comitato Paritetico	0,30%	---	0,30%
6. Fondo Nazionale Anzianità Professionale Edile	4,30%	---	4,30%
7. Contributo Vestiario	0,10%	---	0,10%
9. Contributo per lavori usuranti e pesanti	0,10%		0,10%
TOTALE	8,20%	1,14%	9,34%

1) I contributi vanno calcolati sulla retribuzione imponibile Cassa Edile costituita da: minimi di paga base ed eventuali superminimi, indennità di Contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale, elemento distinto della retribuzione.

$$(9,34 - 0,44 - 1,00) \times 15\% =$$
$$1,185 - 0,42 = 0,765$$

“Sconto edili”

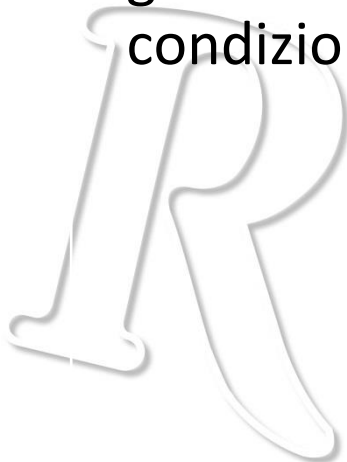
- Ai datori di lavoro del settore è riservata, **per i soli operai occupati a orario full time**, una riduzione contributiva pari all'11,50% dell'importo a carico dell'impresa della contribuzione dovuta all'Inps ed all'Inail diversa da quella di pertinenza del Fondo Pensioni.
 - Il beneficio in oggetto viene riconosciuto esclusivamente per gli operai regolarmente denunciati alla Cassa Edile.
-  Non spetta per quei lavoratori per i quali sono previste specifiche agevolazioni contributive ad altro titolo.
- Entro il 31 luglio di ogni anno il Ministero deve, con decreto, confermare o rideterminare la riduzione per l'anno di riferimento. In caso di mancata rideterminazione entro tale data, rimane confermata la riduzione nella misura già prevista per l'anno precedente.
 - **Destinatari di tale beneficio sono i datori di lavoro esercenti attività edile con codice Istat da 45.11 a 45.45.2 sul territorio nazionale.**

“Sconto edili”

- Le istanze finalizzate all'applicazione della riduzione contributiva nel settore dell'edilizia devono essere inviate all'Inps in via telematica, avvalendosi del modulo *“Riduzione Edilizia”*, disponibile nella funzionalità *“Invio Nuova Comunicazione”* della sezione *“Comunicazioni ON-LINE”*, nel *“Cassetto previdenziale Aziende”* del sito internet dell'Istituto.
- Le domande presentate sono sottoposte a controllo automatizzato da parte dei sistemi informativi centrali dell'Inps e definite entro il giorno successivo. In caso di esito positivo, viene aggiornata la posizione contributiva del datore di lavoro, al fine di consentire il godimento del beneficio (*attribuzione del codice autorizzazione “7N”*); l'esito è poi visualizzabile all'interno del Cassetto.

Agevolazioni: *promemoria*

- Si ricorda che i benefici possono essere applicati solo se risultano rispettate le seguenti condizioni:
 - essere in possesso dei requisiti per il rilascio del DURC;
 - non aver riportato condanne passate in giudicato per le violazioni in materia di sicurezza, nei 5 anni precedenti la data di applicazione dell'agevolazione (*art. 36-bis L. 248/2006*);
 - rispetto integrale della contrattazione collettiva;
 - non avere in carico provvedimenti amministrativi e giurisdizionali per violazioni di norme poste a tutela delle condizioni di lavoro.



Imposizione fiscale

- Il particolare criterio di calcolo della retribuzione dovuta per ferie e gratifica natalizia per gli operai, assolve già in corso d'anno, mese per mese, all'obbligo di tassazione.
- Pertanto esse non devono essere assoggettate a tassazione all'atto della loro erogazione da parte della Cassa Edile.

Va, invece, assoggettata a tassazione l'erogazione dell'a.p.e.



(erogazione effettuata direttamente dalla Cassa Ed.).

- Per gli operai edili le detrazioni fiscali, di cui all'art. 13 del T.U., spettano anche per i periodi di fruizione delle ferie anche se materialmente non c'è effettiva corrisponsione della retribuzione.



Imposizione fiscale

- Riguardo il calcolo della retribuzione imponibile non va dimenticato che l'indennità sostitutiva della mensa, qualora sia corrisposta ai dipendenti addetti ai cantieri edili o ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ubicate in zone ove manchino servizi di ristorazione, è esente sia da contributi previdenziali che da ritenute fiscali entro il limite giornaliero di € 5,29 (*art. 51, c. 2, D.P.R. n° 917/1986; art. 3, D.Lgs. n° 314/1997*).
- Sono, invece, da assoggettare a ritenuta i contributi dovuti alla Cassa Edile per le assistenze in genere, sia a carico dell'impresa che del lavoratore, con esclusione di quelli destinati alle assistenze sanitarie integrative a determinate condizioni (*anche in questo caso, per la loro quantificazione è necessario verificarne l'entità presso le singole Casse*).

Arrivederci al prossimo incontro:

VideoLavoro - on line dal 15 giugno 2017

L'alternanza scuola lavoro:
aspetti operativi e pratici

