

Verbale di accordo 18 luglio 2018

# Edilizia (industria) Retribuzione lorda, netta e costo del lavoro

A seguito degli incrementi retributivi stabiliti, con decorrenza 1° luglio 2018, dal verbale di accordo del 18 luglio 2018 (in *Guida al Lavoro* n. 33-34/2018), riportiamo la retribuzione contrattuale lorda, l'ammontare netto al dipendente e il costo per il datore di lavoro

## CCNL: EDILI INDUSTRIA

Retribuzione contrattuale lorda, netta e costo per il periodo dal 1.7.2018 al 30.6.2019

LIVELLO	QUALIFICA	RETRIBUZIONE ANNUA (#)				COSTO (1) (2) (3) (4)				
		LORDA	%	NETTA	%	ANNUO	%	MENSILE	GIORNALIERO	ORARIO
<b>Q</b>	quadri	39.443,00	100	25.539,00	64,75	61.944,00	157,05	5.162,00	310,50	38,79
<b>7</b>	imp	37.480,00	100	24.550,00	65,50	58.869,00	157,07	4.905,75	295,08	36,86
<b>6</b>	imp	34.527,00	100	23.063,00	66,80	54.244,00	157,11	4.520,33	271,90	33,97
<b>5</b>	imp	29.929,00	100	20.626,00	68,92	47.043,00	157,18	3.920,25	235,80	29,46
<b>4</b>	imp	28.290,00	100	19.651,00	69,46	44.475,00	157,21	3.706,25	222,93	27,85
	ope	26.159,00	100	18.227,00	69,68	41.726,00	159,51	3.477,17	217,89	27,24
<b>3</b>	imp	26.749,00	100	18.736,00	70,04	42.062,00	157,25	3.505,17	210,84	26,34
	ope	24.776,00	100	17.416,00	70,29	39.528,00	159,54	3.294,00	206,41	25,80
<b>2</b>	imp	24.766,00	100	17.558,00	70,90	38.956,00	157,30	3.246,33	195,27	24,39
	ope	22.963,00	100	16.354,00	71,22	36.649,00	159,60	3.054,08	191,38	23,92
<b>1</b>	imp	22.240,00	100	16.057,00	72,20	35.000,00	157,37	2.916,67	175,44	21,92
	ope	20.605,00	100	14.972,00	72,66	32.903,00	159,68	2.741,92	171,82	21,48

## NOTE:

**(#)** La retribuzione lorda è comprensiva dell'indennità territoriale e dell'Elemento Economico Territoriale validi per la provincia di Lodi. Inoltre, per la determinazione del costo, si sono considerate le aliquote contributive vigenti per la Cassa Edile della provincia di Lodi.

**(1)** Per gli amministrativi il costo annuo si riduce, per effetto dell'applicazione di un tasso INAIL più basso (0,51% anziché 12,67%), nelle seguenti misure: Q = 4.796,00; 7 = 4.558,00; 6 = 4.198,00; 5 = 3.639,00; 4 imp = 3.440,00; 3 imp = 3.253,00; 2 imp = 3.012,00; 1 imp = 2.704,00.

**(2)** Divisore per costo giornaliero imp = 199,5 ope = 191,5

Divisore per costo orario imp = 1597 ope = 1532

**(3)** Per le imprese fino a 15 dipendenti:

Impiegati: non è dovuto il contributo per CIGS (0,90% di cui 0,30% dipendente); il contributo CIG ordinaria si riduce dello 0,30%; il contributo FGTFR ipotizzato passa da 0 a 0,10% e la riduzione dei contributi minori previsto dalla legge finanziaria 2007 passa da 0,28% a 0,14%. Il minor costo annuo per l'azienda è il seguente: Q = 270,00; 7 = 257,00; 6 = 237,00; 5 = 205,00; 4 = 194,00; 3 = 183,00; 2 = 170,00; 1 = 153,00.

Operai: non è dovuto il contributo per CIGS (0,90% di cui 0,30% dipendente); il contributo FGTFR ipotizzato passa da 0 a 0,10% e la riduzione dei contributi minori previsto dalla legge finanziaria 2007 passa da 0,27% a 0,16%.

Il minor costo annuo per l'azienda è il seguente: 4 = 98; 3 = 93,00; 2 = 86,00; 1 = 77,00.

La retribuzione netta del dipendente aumenta invece di: Q = 77,00; 7 = 74,00; 6 = 69,00; 5 = 62,00; 4 imp = 59,00; 4 ope = 55,00; 3 imp = 56,00; 3 ope = 52,00; 2 imp = 53,00; 2 ope = 49,00; 1 imp = 48,00; 1 ope = 45,00.

**(4)** Per le imprese con un numero di dipendenti compreso fra 16 e 50:

Impiegati: il contributo CIG ordinaria si riduce di 0,30 punti percentuali; il contributo FGTR ipotizzato passa da 0 a 0,10% e la riduzione dei contributi minori previsto dalla legge finanziaria 2007 passa da 0,28% a 0,14%.

Il minor costo annuo per l'azienda è il seguente: Q = 25,00; 7 = 23,00; 6 = 22,00; 5 = 19,00; 4 = 17,00; 3 = 15,00; 2 = 14,00; 1 = 13,00. Operai: il contributo FGTR ipotizzato passa da 0 a 0,10% e la riduzione dei contributi minori previsto dalla legge finanziaria 2007 passa da 0,27% a 0,16%.

Il maggior costo annuo per l'azienda è il seguente: 4 = 65,00; 3 = 62,00; 2 = 57,00; 1 = 51,00.

Assenteismo solo per operai: malattia 3%; infortunio 3,5%; permessi 1%.

I dati utilizzati per la determinazione dei predetti valori sono i seguenti:

**a) Retribuzione lorda**

- › Minimi retributivi, EDR, contingenza, indennità funzione quadro e 2 scatti di anzianità (solo per gli impiegati);
- › numero mensilità considerate: 14 impiegati e 12 operai;
- › festività retribuite: 4 novembre: agli operai è corrisposto un trattamento economico pari a 8 ore della retribuzione; per gli impiegati 1/25 della retribuzione;
- › assenteismo (diversi da quelli contrattualmente previsti per la riduzione d'orario):
  - impiegati: 2,5% malattia, 0,5 % maternità, 1% infortuni e 1% permessi;
  - operai: 3% malattia, 3,5% infortuni e 1% permessi.

**b) Retribuzione netta**

- › trattenute previdenziali: 9,49% (industria in generale con oltre 50 dipendenti) più 1% sulle retribuzioni eccedenti la prima fascia pensionabile;
- › detrazioni per lavoro dipendente vigenti per il 2018;
- › trattenute fiscali: aliquote IRPEF e relativi scaglioni di reddito vigenti per il 2018;
- › trattenuta addizionale Regionale all'IRPEF: 1,75% (Media delle addizionali previste sul territorio nazionale. Diverse regioni prevedono aliquote, differenziate, in funzione del reddito, conseguentemente per i lavoratori residenti nelle predette regioni la retribuzione netta potrebbe risultare diversa);
- › trattenuta addizionale comunale: 0,38% (media addizionali comunali anno 2017 tenendo conto di un possibile incremento nel 2018);
- › detrazioni d'imposta per carichi di famiglia: non considerate;
- › previdenza integrativa: 1%;

N.B.: per i dipendenti da aziende con più di 5 dipendenti appartenenti a settori senza Cassa Integrazione e Fondo Bilaterale, è prevista una maggiore ritenuta pari allo 0,15% ovvero, per aziende con più di 15 dipenden-

ti, pari allo 0,22% (contribuzione dovuta al fondo di integrazione salariale). Tali ritenute non sono prese in considerazione ai fini del calcolo.

**c) Costo**

- › aliquota contributiva INPS carico azienda (industria edile): 35,10% operai; 29,88% impiegati (per le aziende con meno di 15 dipendenti, l'aliquota diminuisce dello 0,36% per gli operai e dello 0,66% per gli impiegati; mentre per le aziende con un numero di dipendenti compreso tra 16 e 50 l'aliquota diminuisce dello 0,06% solo per gli impiegati).

*Esonero Contributivo (non preso in considerazione nel calcolo)*

1. Per gli assunti a tempo indeterminato, dall'1.1 al 31.12.2015, le aziende, nel rispetto della legge 190/2014, possono completare l'esonero triennale dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro entro il limite di € 8.060/anno. Per gli assunti a tempo indeterminato, dall'1.1 al 31.12.2016, le aziende possono completare l'esonero contributivo parziale (40% dei contributi previdenziali/assistenziali, entro il limite di € 3.250/anno) per 24 mesi. Per il 2018 il beneficio è residuale.

2. La legge bilancio 2018, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono giovani con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a € 3.000 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata, non abbiano compiuto il trentesimo (trentacinquesimo, limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31.12.2018) anno di età, e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

La medesima legge prevede (decorrenza 2018) an-

che un'agevolazione per l'assunzione di lavoratori di imprese in crisi beneficiarie di misure di ricollocazione, in particolare si tratta dell'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a € 4.030 su base annua. L'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a: 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato; 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori 6 mesi.

**Contributi FG TFR** – La Finanziaria 2007 e il D.Lgs. 252/2005 (riforma della previdenza complementare) prevedono, come misura compensativa, l'esonero del contributo dovuto al FG TFR in proporzione ai TFR che confluiscono ai fondi di previdenza complementare, pagati mensilmente in busta paga e, per le aziende con almeno 50 addetti, al fondo tesoreria INPS. La riduzione contributiva ipotizzata: imprese fino a 50 dipendenti 0,10%; imprese con oltre 50 dipendenti 0,20%.

**Contributi minori INPS** – La L. 248/2005, e successive modificazioni ha stabilito una riduzione contributiva, dall'anno 2014, nella misura di 0,28 punti percentuali, da applicarsi nella stessa misura percentuale del TFR maturando conferito alla previdenza complementare, pagati mensilmente in busta paga e, per le imprese con almeno 50 addetti, al fondo tesoreria INPS. Riduzione contributiva ipotizzata: imprese fino a 50 dipendenti 0,14%; imprese con oltre 50 dipendenti 0,28%.

› tasso INAIL (premi di tariffa secondo quanto stabilito dal D.M. 12.12.2000): 12,50% - classificazione INAIL Industria media 3110 - 3140 grande gruppo 3, più addizionale 1%, più addizionale 0,32% per danno biologico;

**N.B.:** Per l'anno 2017 la riduzione è stata fissata al 16,48% (Decreto Interministeriale 9.11.2016 – INAIL circolare 6/2017) qualora il tasso applicabile (TA) sia inferiore o pari al tasso medio di tariffa (TM). Non essendo applicabile a tutti, nei costi allegati non è stata applicata. Per l'anno 2018, l'INAIL si è riservato di comunicare la percentuale di riduzione.

› TFR (retribuzione contrattuale/13,5) più rivalutazione 2% su accantonamento medio di € 8.000,00;  
› incidenza dell'IRAP = 3,90% (L. 244/2007 Finanzia-

ria 2008 – L. 190/2014), sul totale costo esclusi i premi INAIL (non sono stati considerati: l'incremento IRAP previsto in alcune regioni; l'incidenza del maggiore onere per IRPEF o IRES per effetto dell'ineducibilità del tributo regionale).

**1. Deduzione forfetaria** – Ai soggetti di cui al comma 1, lettere da a) a e), dell'art. 3 del D.Lgs 446/1997, con componenti positivi, che concorrono alla formazione del valore della produzione, non superiore, nel periodo d'imposta, a € 400.000, è concessa una deduzione da applicare sulla base imponibile ai fini dell'IRAP, pari a € 1.850 (Finanziaria 2008) per ogni lavoratore dipendente impiegato nel periodo d'imposta fino ad un massimo di cinque (esclusi apprendisti, disabili e contratti di formazione e lavoro; si ritiene quindi che non sono da escludere i nuovi contratti di inserimento/reinserimento introdotti dal D.Lgs. 276/2003).

**2. L. 244/2007, L. 127/2007 e L.228/2012** – Risulta possibile per i lavoratori a tempo indeterminato, abbattere la base imponibile IRAP (c.d. cuneo fiscale) di € 7.500 dal periodo di imposta in corso al 31.12.2014 (€ 15.000 regioni sud più Abruzzo e Molise) e del costo dei contributi obbligatori previdenziali e assistenziali (l'agevolazione è alternativa alla deduzione del precedente punto). Per i lavoratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni, l'abbattimento della base imponibile è incrementato rispettivamente a € 13.500 dal periodo d'imposta in corso al 31.12.2014 e a € 21.000 dal periodo d'imposta in corso al 31.12.2014.

**N.B. 1:** per le nuove assunzioni a tempo indeterminato in soprannumero è prevista (L.147/2013) un'ulteriore riduzione massima di € 15.000 (per l'anno di assunzione e per i due periodi di imposta successivi). Essendo un'agevolazione legata a più condizioni, la stessa non è stata presa in considerazione per la determinazione del costo complessivo.

**N.B. 2:** A decorrere dal periodo di imposta in corso al 31.12.2015, a norma dell'art. 1, c. 20, L. 190/14, è ammessa in deduzione la differenza tra il costo complessivo per il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e le predette deduzioni. A decorrere dal 2016, la predetta deduzione risulta altresì applicabile nella misura del 70% (la legge di Bilancio 2018 prevede, per il 2018, l'innalzamento al 100%), per ogni lavoratore stagionale impiegato per almeno centoventi giorni per due periodi di imposta, a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore nell'arco temporale di 2 anni a partire dalla data di cessazione del precedente contratto (Art. 1, c. 72, L. 208/2015).

**N.B. 3:** dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2015 (Art. 1, commi 70 e 72, L. 208/2015), i produttori agricoli non sono più destinatari dell'IRAP.

**3. L. 214/2011** – Dal periodo d'imposta in corso al 31.12.2012 risulta possibile portare in deduzione dalla base imponibile, utile al calcolo delle imposte – reddito d'impresa (art. 99, c.1, del TUIR), – un importo pari all'IRAP (determinata a norma dell'art. 5 – società di capitali ed enti commerciali; 5 bis – società di persone e imprese individuali; 6 – banche enti e società finanziarie; 7 – assicurazioni; 8 – persone fisiche e società semplici) relativa alla quota imponibile delle spese per il personale dipendente e assimilato.

**N.B.** In quasi tutte le regioni è prevista una minore incidenza dell'aliquota IRAP, limitatamente ad alcune categorie di soggetti, di attività economiche e per durate temporali variabili, con particolare riferimento alle imprese di nuova costituzione;

- › oneri aggiuntivi vari: 1,50%
- › previdenza integrativa: 1%.

**d) Altri dati**

- › i giorni lavorativi annui sono stati così calcolati: giorni di calendario meno le domeniche, i sabati, le festività, le ferie (operai: 4 settimane pari a 160 ore per gli operai di produzione; impiegati: 4 settimane), meno i permessi, la riduzione orario e l'assenteismo;
- › le ore lavorative annue sono state così calcolate: giorni lavorativi per 8 ore.

**e) Sgravio contributivo sui premi di risultato – ex decontribuzione**

1. La legge n. 92/2012, articolo 4, comma 28, ha istituito in via strutturale lo sgravio contributivo precedentemente regolamentato dalla legge n. 247/2007.

La nuova regolamentazione è così strutturata:

- › le erogazioni interessate allo sgravio contributivo sono quelle previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura è correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati;
- › lo sgravio trova applicazione fino a un massimo del 5 per cento della retribuzione imponibile previdenziale annua del lavoratore. Per le erogazioni effettuate dell'anno 2014 (agevolazione applicata nel

2015) il limite è stato fissato al 1,60 per cento;

- › il datore di lavoro potrà beneficiare dello sgravio contributivo (per i contributi a proprio carico, previdenziali, assistenziali e assicurativi) di 25 punti percentuali. Lo sgravio rappresenta un valore massimo applicabile;
- › il lavoratore beneficerà dell'intera contribuzione a suo carico sull'ammontare della somma soggetta a sgravio;
- › i contratti che regolamentano la retribuzione di produttività devono continuare ad essere depositati presso la DTL, entro trenta giorni dalla stipula ovvero entro trenta giorni dall'entrata in vigore del D.M.
- › non si può applicare il beneficio se non si rispettano le regole retributive e se non si possiede il requisito per il rilascio del DURC;
- › occorre presentare preventiva istanza, esclusivamente per via telematica, all'INPS (direttamente o tramite intermediari abilitati), entro il termine fissato dall'Istituto.

**N.B.:** Con decorrenza dal 2016 la Legge di Stabilità ha azzerato la dotazione finanziaria conseguentemente, in mancanza di un nuovo finanziamento in corso d'anno, nel 2018 non risulta applicabile la decontribuzione.

2. Gli accordi sui premi di risultato di secondo livello che prevedono il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni di premio/utili non superiore a € 800. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore.

**N.B.** - I costi riportati nella tabella sono calcolati utilizzando: la retribuzione contrattuale, l'incidenza delle retribuzioni indirette e differite, il TFR e relativa rivalutazione, gli oneri previdenziali, assistenziali e assicurativi (media voci tariffa nazionale) per il settore, gli oneri contrattuali e l'incidenza delle assenze (ipotesi di assenteismo).

I predetti valori, utili per l'individuazione del costo del lavoro aziendale e relativo budget, potrebbero in alcuni casi discostarsi da quelli elaborati, per alcuni settori, dal Ministero del lavoro, che utilizza parametri diversi; questi ultimi, in ogni caso, rappresentano il riferimento ufficiale per la partecipazione alle gare pubbliche di appalto. ●