



SPECIALI DELLA SETTIMANA

Cassa edile: funzionamento e contribuzione

di **Francesca Bravi**

Il settore edile è caratterizzato e fortemente influenzato dalla presenza della Cassa edile, il cui funzionamento richiede uno studio specifico. I meccanismi di calcolo per la gestione degli operai in edilizia sono necessariamente legati a tale ente, alle sue funzioni e alle regole previste dalla contrattazione integrativa territoriale.

L'ente Cassa edile

La Cassa edile, nata a Milano il 1° aprile 1919 in qualità di “*Cassa per i sussidi di disoccupazione involontaria per gli operai edili*”, s’inserisce nella gestione di un settore fortemente caratterizzato da un’alta mobilità del personale operaio tra le differenti aziende. È stata costituita tramite un accordo stipulato tra il Collegio dei capimastri e l’Associazione mutuo miglioramento tra muratori, badilanti, manovali e garzoni di Milano, dando vita al primo sistema contrattualmente definito tra associazioni imprenditoriali e organizzazioni sindacali dei lavoratori. Nel 1921, il 26 luglio, un decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale le assegna il ruolo di **organo per l’assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione per gli operai dell’industria edilizia** delle Province di Milano, Como, Cremona e Pavia.

Nel 1923 la Cassa viene posta in liquidazione, a seguito dell’entrata in vigore della legge sulla previdenza sociale, e inizia a occuparsi della gestione dell’assicurazione facoltativa contro la disoccupazione.

Dal 1925, con l’ottenimento *dell’unificazione della riscossione dei contributi*, viene raggiunto l’obiettivo di unificazione della riscossione dei contributi per malattia e disoccupazione complementare e i datori di lavoro edili versano tutti i contributi di legge e contrattuali dovuti a copertura di tali istituti alla Cassa edile, e dal 1° luglio 1926, tramite l’istituzione dell’**assicurazione contro le malattie**.

Il 15 aprile 1929, tramite decreto ministeriale, la Cassa edile ottiene il riconoscimento di ente morale.

È, però, dal **1945** che la Cassa edile inizia ufficialmente a svolgere il ruolo per cui oggi è conosciuta. Le viene, infatti, affidato il compito di gestire il servizio di cumulo e riscossione degli accantonamenti dovuti per coprire le ferie e la gratifica natalizia degli operai e apprendisti operai edili. Inoltre, iniziano a essere in contemporanea realizzate iniziative nel



campo dell'assistenza ai lavoratori, tra cui i centri di ospitalità, la colonia marina per i figli dei lavoratori e i sussidi straordinari, e la Cassa riconosce, pertanto, anche provvidenze e servizi ai lavoratori iscritti.

Da tale momento, si è assistito alla costituzione di Casse edili o Edilcasse su tutto il territorio italiano: oggi sono oltre 100.

Si tratta, pertanto, di enti bilaterali costituiti tramite accordi tra le associazioni territoriali sindacali di settore. Su alcune province è possibile trovarne più di una, oppure alcuni territori si sono uniti per la costituzione di un'unica Cassa valida per più province.

Negli anni, ulteriori ruoli si sono sommati allo scopo principale della Cassa edile, tra i quali quello importantissimo di attestazione della regolarità contributiva e correttezza dei rapporti di lavoro, tramite il rilascio del Durc e da novembre 2021 tramite il rilascio dell'attestazione di congruità della manodopera.

La Cassa edile: funzioni

Riprendendo la sopra citata mobilità tra aziende, tipica del settore, se si calcolassero i principali istituti legali e contrattuali con il medesimo metodo utilizzato nella maggior parte degli altri settori (maturazione in base a presenza uguale o superiore ai 15 giorni) per molti operai/apprendisti sarebbe complesso raggiungere l'anzianità necessaria per maturare alcuni tra i più rilevanti istituti retributivi e normativi, quali le ferie, la gratifica natalizia, gli scatti di anzianità.

Per permettere che tali istituti, oltre ad altre prestazioni e provvidenze aggiuntive, vengano assicurati a tutti gli operai/apprendisti operai impiegati nel settore dell'edilizia, indipendentemente dalla durata del loro rapporto di lavoro, è stato ideato un particolare sistema di calcolo e di riconoscimento, coinvolgendo, appunto, l'ente Cassa edile.

Mensilmente, i datori di lavoro versano alla Cassa edile i c.d. accantonamenti dovuti a finanziamento delle ferie e della gratifica natalizia. Tali istituti verranno pagati all'operaio, alla scadenza prevista, direttamente dalle Casse, tramite le c.d. "*cartella ferie*" e "*cartella gratifica natalizia*". Ogni Cassa edile presso la quale il datore di lavoro ha accantonato gli importi dovuti verserà al dipendente la sua quota parte a copertura di tali istituti.

Si è detto che, in aggiunta a quanto sopra, le Casse edili erogano anche altre prestazioni e riconoscono provvidenze, alcune uguali in tutte le province, in quanto previste dai Ccnl, altre differenti su ogni territorio a seconda dei regolamenti e contratti integrativi provinciali.

Tra le prestazioni previste a livello di Ccnl si trovano per esempio la c.d. Ape, anzianità professionale edile, sostitutiva degli scatti/aumenti periodici di anzianità, e Sanedil, che



assicura prestazioni di assistenza sanitaria integrativa. Queste prestazioni, differenti da gratifica natalizia e ferie, sono finanziate tramite il versamento alle Casse edili di una contribuzione calcolata applicando un'aliquota provinciale a una base imponibile stabilita, invece, a livello nazionale.

È utile ricordare che l'obbligo di contribuzione e accantonamento alla Cassa edile nasce nel momento in cui viene assunto un operaio o apprendista operaio. Per quanto riguarda, invece, gli impiegati, è possibile versare tramite la Cassa edile alcune contribuzioni obbligatorie, ma tale previsione rimane una facoltà del datore di lavoro, il quale, per i soli impiegati, può adempiere anche denunciando e versando direttamente agli enti gestori delle differenti prestazioni.

Pertanto, l'erogazione di ferie e gratifica natalizia viene sostenuta dal datore di lavoro attraverso il versamento del c.d. accantonamento, mentre le prestazioni e provvidenze sono finanziate dal datore di lavoro attraverso il versamento di una contribuzione, calcolata applicando le aliquote provinciali stabilite dalle singole Casse edili.

A detti importi si va, infine, a sommare un'ulteriore quota inerente alla previdenza complementare.

Si evidenzia la necessità, per una corretta gestione del settore edile, di rifarsi, in aggiunta ai Ccnl, anche alla contrattazione integrativa territoriale, la quale può prevedere regolamentazioni parzialmente differenti rispetto a quelle previste dalla normativa nazionale, che viene genericamente applicata a tutte le Province, salvo differente accordo locale. Queste regolamentazioni potrebbero estendere, ridurre o variare alcuni obblighi nascenti dai Ccnl. Nella trattazione si analizza quanto stabilito a livello di Ccnl, con esemplificazioni dei calcoli in base alle previsioni territoriali. Tuttavia, ogni volta che ci si approccia alla gestione di una nuova provincia, risulta indispensabile verificare le regole specifiche applicate su tale territorio.

Si segnala che non esiste, a oggi, una banca dati nazionale che raccogli le regolamentazioni territoriali e le tabelle contributive definite dalle singole Casse edili.

Per riassumere quanto sopra illustrato, mensilmente il datore di lavoro versa alla Cassa edile, per ogni operaio/apprendista operaio, un importo composito, dato dalla somma, per ogni lavoratore denunciato, dei seguenti 3 elementi:

1. accantonamento;
2. contribuzione;
3. previdenza complementare.

Accantonamenti



Sebbene sia la Cassa edile, come detto, a pagare agli operai quanto dovuto a copertura di ferie e gratifica natalizia, il costo di tali istituti rimane comunque a carico del datore di lavoro. Per rendere possibile tale suddivisione di ruoli è stato creato un particolare metodo di calcolo, previsto dai Ccnl dell'edilizia. Si evidenzia che su tale aspetto alcuni contratti integrativi territoriali prevedono differenze dal metodo "classico" applicato in base al Ccnl dalla maggior parte delle province italiane (ad esempio, alcune province prevedono l'accantonamento della sola gratifica natalizia e non delle ferie).

L'azienda assolve l'obbligo corrispondendo in busta paga un importo calcolato tramite l'applicazione della percentuale complessiva del 18,50% calcolata su una specifica base imponibile, che per comodità si può chiamare "base imponibile edile": 10 punti percentuali sono inerenti al trattamento di gratifica natalizia e 8,50 al trattamento di ferie. La base imponibile edile, su cui si applica tale percentuale, è data dalla retribuzione oraria, moltiplicata per tutte le ore di lavoro normale contrattuale effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività, con esclusione del 4 novembre. Tale base è da considerarsi per ogni elemento specifico edile che mensilmente va calcolato.

La retribuzione oraria citata è costituita da paga base, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore ed eventuale maggiorazione prevista per i capisquadra.

Mensilmente, per ogni operaio e apprendista operaio, quindi, il datore di lavoro, in busta paga, calcola il 18,50% su ore lavorate + festività (tranne il 4 novembre) e lo eroga al lavoratore. Il procedimento non può, però, considerarsi terminato a questo punto del calcolo, in quanto è necessario operare per accantonare questi importi in Cassa edile, la quale provvederà a liquidare direttamente agli operai e apprendisti operai, alle scadenze previste (solitamente prima delle ferie estive e prima delle festività natalizie), gli importi accantonati tramite le c.d. "cartella ferie" e "cartella gratifica natalizia".

Dopo aver riconosciuto in busta paga il 18,50%, e averlo assoggettato a contribuzione previdenziale e assistenziale (l'importo rientra sia nell'imponibile Inps che Inail) e a Irpef (l'importo rientra anche nell'imponibile Irpef), il datore di lavoro provvede a trattenere al lavoratore lo stesso importo, ma nettizzato. Se, infatti, il datore di lavoro trattenesse il 18,50% appena erogato, il lavoratore dipendente, che ha subito su tale valore le ritenute Inps e Irpef, ci perderebbe. Pertanto, è prevista una percentuale fissa di nettizzazione pari al 14,20%. Sulla medesima base imponibile edile, il datore di lavoro calcola, quindi, il 14,20%, che va a trattenere dallo stipendio netto del lavoratore, per versarlo alla Cassa edile. La restante parte (4,30%) rimane, quindi, in busta paga, venendo effettivamente corrisposta mensilmente all'operaio al fine di coprire le trattenute previdenziali e fiscali applicate.

Gli importi che le Casse edili erogheranno ai lavoratori a titolo di gratifica natalizia e ferie non saranno in quella fase da assoggettare a imposizione fiscale, in quanto il datore di lavoro ha già provveduto ad assoggettarli alla fonte tramite il procedimento descritto.



ESEMPIO 1

Si ipotizzino:

- paga oraria pari a 11 euro;
- 160 ore lavorate e 8 ore di festività (non 4 novembre).

Calcolo maggiorazione lorda da erogare al lavoratore in busta paga assoggettandola a contribuzione e imposte:

$$168 * 11,00 = 1.848,00$$

$$1.848,00 * 18,50\% = 341,88$$

Calcolo accantonamento netto da trattenere al lavoratore in busta paga e da accantonare alla Cassa edile:

$$1.848,00 * 14,20\% = 262,00$$

(arrotondato)

L'operaio ha diritto all'accantonamento anche durante le assenze dal lavoro per malattia anche professionale o per infortunio sul lavoro e per congedo di maternità nei limiti della conservazione del posto con decorrenza dell'anzianità. Durante la malattia, all'operaio spetta l'accantonamento in misura intera; durante l'infortunio, o malattia professionale, all'operaio spetta un accantonamento che viene proporzionalmente ridotto all'aumentare dei giorni coperti dall'evento. In tali ipotesi, la percentuale di maggiorazione/accantonamento dev'essere computata sulla base dell'orario normale di lavoro compreso nei giorni durante i quali si verifici l'assenza.

La disciplina descritta consente al datore di lavoro di considerare integralmente assolti gli obblighi a suo carico previsti per la corresponsione dei trattamenti economici per ferie e gratifica natalizia.

Contribuzione

Si è evidenziato come il ruolo della Cassa edile vada oltre a quello legato al pagamento di gratifica natalizia e ferie, a operai e apprendisti operai, tramite il riconoscimento di determinate altre prestazioni e provvidenze, alcune delle quali riconosciute dalla contrattazione collettiva nazionale, assicurate, quindi, da parte di tutte le Casse edili (ad esempio, anzianità professionale edile o Ape, prestazioni assicurate dal Fondo sanitario o dal Fondo incentivo all'occupazione o dal Fondo territoriale per la qualificazione del settore, etc.), altre, invece, previste a livello territoriale (ad esempio, vestiario, colonie estive per i figli dei



lavoratori, case vacanza, etc.).

Le imprese devono finanziare tali prestazioni, oltre alla mera gestione delle Casse edili, e lo fanno attraverso il versamento mensile di una quota di contribuzione, calcolata applicando le aliquote contributive stabilite da ogni singola Cassa edile, alla stessa “base imponibile edile” come precedentemente definita, risultante, cioè, da retribuzione oraria, moltiplicata per tutte le ore di lavoro normale contrattuale effettivamente prestate + festività, con esclusione del 4 novembre.

Una quota di tale contribuzione è previsto che sia a carico del lavoratore dipendente, sempre nella misura definita dalle singole Casse edili e viene, quindi, mensilmente trattenuta dal datore di lavoro dallo stipendio del lavoratore. A parere di chi scrive, anche a seguito di chiarimenti e analisi avvenute negli anni, tale quota contributiva a carico del dipendente si ritiene non sia da considerarsi deducibile dal reddito.

Un'altra quota, invece, rimane a carico del datore di lavoro, il quale, mensilmente, insieme alla quota a carico del dipendente e agli accantonamenti, ne effettua il versamento alla Cassa edile di riferimento alle scadenze previste dalla Cassa stessa. Ogni Cassa prevede modalità e termini di denuncia e pagamento di accantonamenti e contribuzione che possono differire dagli altri.

A mero titolo di esempio, per meglio comprendere la suddivisione delle quote contributive a finanziamento delle prestazioni, si riportano le tabelle relative alla contribuzione in vigore in 2 Province. Una delle 2 tabelle è relativa alla contribuzione prevista dalla Cassa edile di Milano dal 1° ottobre 2023, mentre l'altra tabella è relativa alla Cassa edile di Pesaro dal 1° ottobre 2024.

Si rimanda, ovviamente, a ogni singola Cassa edile, in quanto, come illustrato, alcune prestazioni sono legate alla contrattazione territoriale, e possono, pertanto, variare o non essere presenti.

Milano – Tabella A (Milano prevede differenti tabelle in base alla tipologia d'azienda)

Descrizione contributo	% a carico del datore di lavoro	% a carico del lavoratore	Totale
Anzianità professionale edile	3,330%		3,330%
Fondo Mipi – Mutualizzazione imprese previdenza integrativa	0,100%		0,100%
Istruzione professionale	1,000%		1,000%
Fondo per la formazione dei giovani imprenditori edili industriali	0,150%		0,150%
Fondo per la sicurezza	0,180%		0,180%
Fondo territoriale per la qualificazione del settore	0,200%		0,200%
Quota territoriale adesione contrattuale	0,741%	0,741%	1,482%
Quota nazionale adesione contrattuale	0,222%	0,222%	0,444%



Previdenze sociali	1,875%	0,375%	2,250%
Fondo prepensionamenti	0,2000%		0,2000%
Fondo nazionale assistenza sanitaria	0,6000%		0,6000%
Fondo incentivo all'occupazione	0,1000%		0,1000%
TOTALE	8,698%	1,338%	10,036%

Pesaro – Tabella con riduzione prevista da accordo del 7 ottobre 2024

Descrizione contributo	% a carico del datore di lavoro	% a carico del lavoratore	Totale
Contributo Cassa edile	1,667%	0,333%	2,000%
Anzianità professionale edile	2,700%		2,700%
Scuola edile e C.P.T.	1,000%		1,000%
Fondo prepensionamento	0,200%		0,200%
Fondo territoriale formazione	0,200%		0,200%
Fondo incentivo all'occupazione	0,100%		0,100%
Quota nazionale di servizio sindacale	0,220%	0,220%	0,440%
Quota territoriale di servizio sindacale	0,560%	0,560%	1,120%
Fondo sanitario	0,600%		0,6000%
TOTALE	7,247%	1,113%	8,360%

ESEMPIO 2 - Cassa edile Milano

Si ipotizzino:

- paga oraria pari a 11 euro;
- 160 ore lavorate e 8 ore di festività (non 4 novembre).

Calcolo contribuzione da versare in Cassa edile:

$$168 * 11,00 = 1.848,00$$

$$1.848,00 * 10,036\% = \\ 185,47$$

Di cui:

- a carico dipendente = $1.848,00 * 1,338\% = 24,73$;
- a carico azienda = $1.848,00 * 8,698\% = 160,74$.



ESEMPIO 3 - Cassa edile Pesaro

Si ipotizzino:

- paga oraria pari a 11 euro;
- 160 ore lavorate e 8 ore di festività (non 4 novembre).

Calcolo contribuzione da versare in cassa edile:

$$168 * 11,00 = 1.848,00$$

$$1.848,00 * 8,360\% = 154,49$$

Di cui:

- a carico dipendente = $1.848,00 * 1,113\% = 20,57$;
- a carico azienda = $1.848,00 * 7,247\% = 133,92$.

Fondo Prevedi e Cooperlavoro

Si è evidenziato come la quota che il datore di lavoro mensilmente versa alla Cassa edile sia costituita da accantonamento + contribuzione + previdenza complementare.

Non si approfondirà nello specifico qualsiasi aspetto legato al Fondo di previdenza complementare, non essendo tema della presente trattazione, ma si ritiene comunque utile, per completezza, riepilogare quali siano gli obblighi collegati.

Il Fondo di previdenza complementare contrattuale è identificato in Prevedi, che è il Fondo nazionale di settore (per industria e artigianato) e in Cooperlavoro (per le cooperative).

Sono destinatari del Fondo tanto gli operai quanto gli impiegati, ma ai fini della trattazione ci si limita all'analisi relativa agli operai.

La scelta di adesione al Fondo è, ovviamente, libera per il dipendente, il quale può destinare, se lo desidera, il Tfr e/o una contribuzione aggiuntiva.

In caso di scelta del lavoratore di destinare contribuzione, l'1% sarà a suo carico e un ulteriore 1% sarà a carico del datore di lavoro (per Cooperlavoro la quota contributiva è invece dell'1,10%).

È prevista, però, un'ulteriore contribuzione, obbligatoria a prescindere dalla scelta del lavoratore. Dal 2015 è stato, infatti, introdotto un ulteriore contributo, a completo carico del



datore di lavoro, che è indipendente dalla destinazione o meno del Tfr e/o di contribuzione da parte del dipendente al Fondo. Tale quota prende il nome di “*contributo contrattuale*” ed è oggi pari a 10 euro, riparametrati su base 100. Per ogni livello di inquadramento è, quindi, prevista una quota dovuta al Fondo.

Per gli operai, tutte le quote dovute al Fondo, che si tratti di Tfr o di contribuzione, volontaria o contrattuale, sono da versare tramite la Cassa edile, unitamente ad accantonamenti e contribuzione previsti mese per mese.

La contribuzione viene calcolata sulla base delle ore lavorate.

Per gli impiegati, il versamento di quanto dovuto al Fondo può avvenire su scelta del datore di lavoro o direttamente transitando dal Fondo stesso o appoggiandosi alla denuncia mensile che viene inviata per gli operai alla Cassa edile.

ESEMPIO 4

Esempio di versamento mensile alla Cassa edile, considerando gli esempi sopra riportati (per la contribuzione si considera Milano) e ipotizzando un contributo contrattuale Prevedi pari a 11 euro:

$$262,00 + 185,47 + 11,00 = 458,47 \text{ quota da versare alla Cassa edile}$$

Contributo contrattuale operai industria e cooperative

Livello di inquadramento	Contributo contrattuale dal 1° gennaio 2019
Operai di produzione	
4° livello	0,0959
Specializzato (3° livello)	0,0890
Qualificato (2° livello)	0,0801
Comune (1° livello)	0,0685
Custodi, guardiani (con o senza alloggio), portinai, fattorini, uscieri e inservienti	0,0570
Apprendisti	0,0700

Contributo contrattuale operai artigiani



Livello di inquadramento	Contributo contrattuale dal 1° marzo 2020
Operai di produzione	
5° livello	0,1027
4° livello	0,0952
Specializzato (3° livello)	0,0890
Qualificato (2° livello)	0,0788
Comune (1° livello)	0,0685
Custodi, guardiani (con o senza alloggio), portinai, fattorini, uscieri e inservienti	0,0570
Apprendisti	0,0700