

LAVORO

Metalmeccanici. Prevale l'adeguamento all'inflazione del livello nazionale

Gli aumenti aziendali fissi sono assorbibili

«Salvi» gli importi variabili stabiliti con il secondo livello

Giampiero Falasca

L'accordo di rinnovo del contratto collettivo per l'industria metalmeccanica ridefinisce il ruolo e gli ambiti di intervento dei due principali livelli negoziali (nazionale e aziendale) utilizzati nel settore.

Il **contratto nazionale** viene chiamato a garantire il **recupero del potere di acquisto**, mediante un meccanismo che consente di allineare la crescita delle retribuzioni al valore effettivo dell'inflazione. Per ottenere questo risultato, nel mese di maggio di ciascun anno le parti si dovranno incontrare per calcolare - usando i dati dell'Istat - il valore dell'inflazione registrata nell'anno precedente (quindi, a maggio 2017 sarà calcolato il valore dell'inflazione del 2016), con l'indice Ipca, l'indice dei prezzi al consumo armonizzato a livello europeo, al netto dei costi dell'energia importata.

I **contratti collettivi aziendali**, invece, avranno il compito di definire **eventuali aumenti retributivi di importo variabile**, legati all'andamento dell'azien-

da, oppure ad altri elementi concordati tra le parti.

Si prevede innanzitutto di promuovere la diffusione della contrattazione presso le aziende che ne sono prive (in particolare le piccole imprese) attraverso gli osservatori territoriali. Inoltre, per spingere la contrattazione di secondo livello verso questa direzione, viene introdotta una regola generale di assorbibilità, che incentiva il riconoscimento di incrementi retributivi variabili, mentre disincentiva gli incrementi fissi e quelli di natura individuale. Sulla base di questa regola, gli incrementi individuali e quelli collettivi aziendali di natura fissa concordati dal 1° gennaio 2017 saranno assorbiti dagli eventuali incrementi dei minimi tabellari riconosciuti sulla base del contratto nazionale.

Facciamo un esempio concreto per spiegare come funziona questo meccanismo. In un determinato anno le parti stabiliscono a livello nazionale che, in virtù dell'inflazione registrata nell'anno precedente, i minimi tabellari devono crescere di 30 euro.

Se a livello aziendale si firma un accordo che prevede un incremento retributivo fisso di ulteriori 40 euro, l'effettivo aumento in busta paga, risultante dai due aumenti, è di soli 40 euro (l'incremento stabilito in azienda spetta solo per 10 euro; gli altri 30 restano assorbiti dall'aumento stabilito a livello nazionale).

Se, invece, l'accordo aziendale stabilisce un incremento retributivo equivalente a una percentuale del futuro fatturato aziendale, e questo valore risulta essere di 40 euro, la busta paga aumenta complessivamente di 70 euro (gli aumenti derivanti dai due livelli si sommano interamente). Lo stesso meccanismo vale per gli aumenti individuali: fatto salvo accordo diverso tra le parti, questi sono assorbiti dagli incrementi derivanti dal contratto nazionale.

Il meccanismo appena descritto si applica a prescindere dagli incentivi fiscali sui premi di risultato: tali incentivi possono essere conseguiti se gli importi definiti a livello aziendale non sono determinabili a

priori, ma sono totalmente variabili e registrano un miglioramento in un dato periodo dei risultati conseguiti.

Il livello contrattuale aziendale acquista un ruolo rilevante anche sui temi dell'informazione e consultazione e della partecipazione dei lavoratori, per l'avvio delle iniziative sperimentali che dovranno essere attivate sulla base degli indirizzi formulati a livello nazionale da una commissione appositamente istituita dal nuovo accordo.

Il livello aziendale avrà, inoltre, un ruolo importante per la gestione di tutti quei contratti di lavoro flessibile che, per espresa previsione del Dlgs 81/2015, possono essere disciplinati dal secondo livello. Si conferma il ruolo di gestione degli accordi aziendali sul tema dell'orario di lavoro: l'organizzazione plurisettimanale spetta alle aziende, che avranno solo l'onere di esperire un esame congiunto con le rappresentanze sindacali unitarie e di concordare le modalità di recupero.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DECORRENZA

Le novità si applicano agli incrementi retributivi individuali e collettivi concordati dal 1° gennaio 2017

