

ELEMENTI DI COSTO DEL RINNOVO

- 1) Una tantum di 80 euro da corrispondere a tutti i lavoratori nel mese di marzo 2017 che non incide sul TFR e sugli istituti di retribuzione indiretta.
- 2) Minimi contrattuali.
 - a) Superamento del valore punto/retribuzione di riferimento. Il tasso di inflazione sarà applicato soltanto sulle retribuzioni minime contrattuali del livello di inquadramento.
 - b) Inflazione ex post misurata con l'indice IPCA al netto degli energetici importati pubblicato dall'Istat nel mese di Maggio di ciascun anno.
 - c) Decorrenza degli incrementi a partire dal mese di giugno di ciascun anno senza recupero per il periodo gennaio – maggio.

Sulla base di tali elementi nel mese di giugno del 2017, ai fini dell'incremento retributivo si applicherà ai soli minimi contrattuali per livello la dinamica inflativa media del 2016 rispetto al 2015. Tale incremento dovrà essere corrisposto a partire dal mese di giugno 2017 e non saranno dovuti arretrati per il periodo gennaio – maggio.

A decorrere dal mese di giugno 2018 si applicherà ai minimi in vigore la dinamica inflativa media del 2017 sul 2016, sempre a decorrere dal mese di giugno.

Negli anni successivi l'adeguamento dei minimi contrattuali avverrà con le stesse modalità in precedenza descritte.

Ai fini dell'analisi delle dinamiche di costo, non essendo gli incrementi retributivi definiti ex ante (come avveniva nei precedenti rinnovi) si sono presi a riferimento le previsioni inflazionistiche (IPCA al netto degli energetici importati) pubblicate dall'Istat nel mese di maggio 2016, ovvero 0,5% per l'adeguamento del 2017, 1,0% per l'adeguamento del 2018 e 1,2% per l'adeguamento del 2019.

Tali importi sono puramente indicativi poiché essi saranno di fatto definiti di volta in volta per i singoli anni con la dinamica inflativa consuntivata dall'ISTAT.

- 3) Previdenza complementare: contribuzione a carico del datore di lavoro che passerà dall'1,6% al 2% dei minimi contrattuali a decorrere dal mese giugno 2017.
- 4) Assistenza sanitaria: 156 euro annui ripartiti in quote mensili di 13 euro per 12 mensilità a partire dal mese di ottobre 2017. Tali quote saranno a totale carico del datore di lavoro.
- 5) Welfare aziendale: 100 euro annui nel 2017 da mettere a disposizione dei lavoratori a partire dal mese di giugno, 150 euro annui nel 2018 a partire dal mese di giugno, 200 euro annui nel 2019 a partire dal mese di giugno.
- 6) Diritto alla formazione in assenza di coinvolgimento di lavoratori in piani di formazione aziendale (300 euro nel triennio e 24 ore di cui 16 ore a carico dell'azienda).

La successiva analisi delle dinamiche di costo del rinnovo è stata fatta apprezzando per i singoli istituti le diverse decorrenze e le differenti situazioni aziendali con le modalità descritte nella nota tecnica.

Ai fini del confronto e della somma dei diversi istituti tutte le voci di costo sono state riportate in termini di retribuzione equivalente.

Occorre notare che la trasformazione in retribuzione equivalente degli istituti di welfare, ha tenuto conto solo della loro mancata incidenza sul TFR e sulla contribuzione sociale e non sugli istituti di retribuzione indiretta (calcolo dell'ora base per gli straordinari, maggiorazioni per lavoro straordinario, per turni, per notturno ecc.).

Per tale motivo le dinamiche riportate nell'analisi potranno risultare più elevate rispetto a quelle che di fatto si registreranno nelle diverse aziende.

COSTO DEL CONTRATTO NEL QUADRIENNIO 2016 – 2019
(in termini di retribuzione mensile equivalente in euro)
- base retributiva 2015 – 2.650 euro -

	2016	2017	2018	2019	Regime
1) Una Tantum (80 euro)	0	6,2	0	0	0
2) mètaSalute (1 ottobre 2017)	0	1,8	8,0	8,0	8,0
3) Welfare	0	5,5	8,2	10,9	10,9
4) Cometa (1 giugno 2017)	0	1,4	2,3	2,3	2,3
5) Minimi	0	5,7	20,8	41,89	50,59
6) Formazione (100 euro annui 5,33 ore)	0	3,9	3,9	3,9	3,9
TOTALE	0	24,5	43,2	67,0	75,69
Incrementi annui (valori assoluti)	0	24,5	18,7	23,8	8,69
Tassi annui di variazione del costo del lavoro		+ 0,92	+0,70	+0,88	+0,32
% di incremento di costo nel quadriennio		+ 2,52			
% incremento di costo a regime (2020)		+ 2,85			

ELEMENTI TECNICI PER LA QUANTIFICAZIONE DEGLI INCREMENTI IN TERMINI DI RETRIBUZIONE EQUIVALENTE

Assistenza sanitaria: 12 euro per 13 mensilità a cui applicando il contributo di solidarietà (10%) si ottengono in termini di costo 13,2 euro. Tale costo sarà sostenuto per l'80% dei lavoratori. Per il 10% dei lavoratori occupati in azienda con polizze sanitarie di importo superiore a 156 euro il costo sarà pari a zero, per il restante 10% già iscritto a mètaSalute il costo mensile sarà pari a 7,1 euro. Ponderando i diversi oneri, il costo risulta mediamente pari a 11,27 che in termini di retribuzione equivalente corrisponde ad 8 euro mensili ($11,27 \times 0,71 = 8,0$ euro).

In termini di costo a regime, il welfare aziendale determina un incremento mensile pari a 15,38 euro (non è previsto contributo di solidarietà). In termini di retribuzione equivalente l'importo è pari a $15,38 \times 0,71 = 10,90$ euro.

Previdenza complementare: la contribuzione media a carico dell'impresa aumenterebbe di 7,4 euro mensili per ogni iscritto. Considerando il contributo di solidarietà (10%) il costo sarebbe pari a 8,1 euro che andrebbe al 40% della forza ovvero per i soli iscritti a Cometa per un importo pari a 3,24 euro. In termini di retribuzione equivalente sarebbe $3,24 \times 0,71 = 2,3$ euro.

La rivalutazione dei minimi è stata fatta sulla base delle ipotesi inflative contenute nella nota ISTAT del 30 maggio 2016.

Per la formazione gli oneri a regime (100 euro annui e 5,33 ore) sono stati stimati per un terzo dei dipendenti e riportati a retribuzione equivalente.