

IPCA CONSUTIVATO 2023

A decorrere dal 2018, **nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL**, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con l'IPCA al netto degli energetici importati così come fornita dall'ISTAT.

Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento IPCA **risultasse superiore** agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno, **i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante**.

In data 7 giugno 2024 l'ISTAT ha fornito il dato.

IPCA 2023: 6,9%

Previsione IPCA 2024 1,9%

MINIMI RETRIBUTIVI 1° GIUGNO 2024

Minimi retributivi calcolati su IPCA 2023		
Livello	Aumenti dal 1° giugno 2024	Minimi CCNL dal 1° giugno 2024
1	€ 101,14	€ 1.566,89
2	€ 111,70	€ 1.730,47
3	€ 123,93	€ 1.920,00
4	€ 129,30	€ 2.003,23
5	€ 138,51	€ 2.145,87
6	€ 148,50	€ 2.300,75
7	€ 159,32	€ 2.468,33
8	€ 173,26	€ 2.684,27
8Q	€ 173,26	€ 2.684,27
9	€ 192,68	€ 2.985,18
9Q	€ 192,68	€ 2.985,18

ART. 40 CCNL UNIONMECCANICA

Assorbire o non assorbire gli aumenti contrattuali?

Fino al 31 ottobre 2017

Gli aumenti dei minimi tabellari **non potranno** assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che:

- siano stati concessi con una clausola **espressa di assorbibilità**;
- siano stati riconosciuti a titolo di **anticipo** sui futuri aumenti contrattuali.

Il riferimento è agli aumenti individuali o collettivi concessi e riconosciuti sino al 31 ottobre 2017

ART. 40 CCNL UNIONMECCANICA

Assorbire o non assorbire gli aumenti contrattuali?

Fino al 31 ottobre 2017

Riconoscimenti economici individuali o collettivi (ad esempio superminimo individuale, superminimo collettivo...): **possono essere assorbiti solo se concessi con una clausola espressa di assorbimento.**

Riconoscimenti economici individuali o collettivi (ad esempio superminimo individuale, superminimo collettivo...): **possono essere assorbiti solo se sono stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.**

ART. 40 CCNL UNIONMECCANICA

Assorbire o non assorbire gli aumenti contrattuali?

A decorrere dal 1° Novembre 2017

1. gli aumenti dei minimi tabellari **assorbono** gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data
2. salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di **non assorbibilità**
3. nonché gli **incrementi fissi collettivi** della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente alla medesima data ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

ART. 40 CCNL UNIONMECCANICA

Assorbire o non assorbire gli aumenti contrattuali?

A decorrere dal 1° Novembre 2017

Riconoscimenti economici individuali: **possono essere assorbiti**.

Riconoscimenti economici individuali: **non possono** essere assorbiti se concordati con una clausola espressi di non assorbimento.

Incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale: **possono essere assorbiti** (verificare eventuale clausola di non assorbimento).

Incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale: **non posso essere assorbiti** se gli importi retributivi sono connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

ART. 40 CCNL UNIONMECCANICA

Assorbire o non assorbire gli aumenti contrattuali?

A decorrere dal 1° Novembre 2017

Riconoscimenti economici individuali: **possono essere assorbiti.**

Riconoscimenti
concordati

Attenzione: il riferimento è agli aumenti individuali e agli incrementi fissi collettivi concordati e riconosciuti a decorrere dal **1° novembre 2017.**

Incrementi
sede aziendale

Incrementi

sede aziendale: **non possono essere assorbiti** se gli importi retributivi sono connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

ART. 40 CCNL UNIONMECCANICA

Assorbire o non assorbire gli aumenti contrattuali?

A decorrere dal 1° Novembre 2017

Riconoscimenti economici individuali: **possono essere assorbiti.**

AUTOMATISMO

Riconoscimenti economici individuali: **non possono** essere assorbiti se concordati con una clausola espressa di non assorbimento.

CERTEZZA

Incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale: **possono essere assorbiti.**

VARIABILITA'

ARTT. 7 e 40 CCNL UNIONMECCANICA TRASFERTA

Le parti si incontreranno nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL e procederanno all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità oraria di reperibilità sulla base della dinamica inflattiva consuntivata misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT.

Indennità di trasferta	Decorrenza 1° giugno 2024
Trasferta intera	€ 49,68
Quota pasto meridiano o serale	€ 12,90
Quota pernottamento	€ 24,83

Indennità di trasferta, art. 51, co. 5, DPR 917/1986

Indennità di trasferta	Italia: esente fino € 46,48/giorno Eestero: esente fino € 77,47/giorno
Indennità forfettaria rimborso a piè di lista (o fornitura gratuita) del vitto o dell'alloggio	Italia: esente fino € 30,99/giorno Eestero: esente fino € 51,65/giorno
Indennità forfettaria rimborso a piè di lista (o fornitura gratuita) del vitto e dell'alloggio	Italia: esente fino € 15,49/giorno Eestero: esente fino € 25,82/giorno
Rimborso piè di lista (documentato) di vitto, alloggio, viaggio, trasporto e spese non documentabili	Tutte le spese esenti. Rimborso spese non documentabili (analiticamente attestate dal lavoratore): Italia: esenti fino € 15,49/giorno Eestero: esenti fino € 25,82/giorno

Rimborso analitico spese viaggio e trasporto: totalmente esente

ARTT. 7 e 40 CCNL UNIONMECCANICA TRASFERTA

Le parti si incontreranno nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL e procederanno all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità oraria di reperibilità sulla base della dinamica inflattiva consuntivata misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT.

Indennità di trasferta	Decorrenza 1° giugno 2024	
Trasferta intera	€ 49,68	Italia: non esente € 3,20
Quota pasto meridiano o serale	€ 12,90	esente
Quota pernottamento	€ 24,83	esente

Art. 51 TUIR

ARTT 28 e 40 CCNL UNIONMECCANICA REPERIBILITA'

Le parti si incontreranno nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL e procederanno all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfettizzata e dell'indennità oraria di reperibilità sulla base della dinamica inflattiva consuntivata misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT.

Indennità di reperibilità dal 1° giugno 2024						
	16 h (gg lavorato)	24 h (gg libero)	24 h (festive)	6 gg	6gg con festivo	6 gg con festivo e gg libero
Superiore al 5° livello	€ 7,79	€ 12,80	€ 13,48	€ 51,76	€ 52,45	€ 57,46
4° e 5° livello	€ 6,77	€ 10,63	€ 11,41	€ 44,51	€ 45,29	€ 49,14
1°, 2°, 3° livello	€ 5,69	€ 8,56	€ 9,25	€ 37,01	€ 37,70	€ 40,57

GIURISPRUDENZA

Corte di Cassazione-Sezione civile – Sentenza 9 luglio 2004 n. 12788

«Il cosiddetto superminimo, ossia l'eccedenza della retribuzione rispetto ai minimi tabellari, che sia stato individualmente pattuito, è normalmente soggetto al principio generale dell'assorbimento nei miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva, tranne che sia da questa diversamente disposto, o che le parti abbiano attribuito all'eccedenza della retribuzione individuale la natura di **compenso speciale** strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente e sia quindi sorretto da un autonomo **titolo**, alla cui dimostrazione, alla stregua dei principi generali sull'onere della prova, è tenuto lo stesso lavoratore.»

GIURISPRUDENZA

Corte di Cassazione - Sezione Civile – Ordinanza 5 giugno 2020 n. 10779

«In tema di assorbibilità del superminimo, ai fini della ricostruzione della volontà negoziale **deve essere valutato il comportamento delle parti** anche successivo alla conclusione del patto, **potendo comportamenti reiterati del datore di lavoro** successivi alla pattuizione dell'emolumento essere ritenuti concludenti nel senso dell'esclusione dell'assorbibilità.»

GIURISPRUDENZA

Corte di Cassazione, Sezione L, Civile| Ordinanza, 16 aprile 2021 n. 10164

La condotta della società che, a seguito dell'aumento della retribuzione previsto in sede collettiva, **provveda al pagamento dello stesso in più tranche senza avvalersi in occasione della corresponsione della prima tranche dell'assorbimento con il superminimo è indicativa della volontà concludente del datore di ritenere quest'ultimo non assorbibile anche con riferimento alle successive tranches**. L'aumento in questione deve, infatti, ritenersi unico, anche se corrisposto in diverse tranche, per cui il fatto di avere corrisposto la prima senza ridurre il superminimo ha comportato una rinuncia da parte della società anche per le tranche successive, superando la presunzione del principio generale dell'assorbimento del superminimo.

GIURISPRUDENZA

Cass., sez. lav., 17 luglio 2023, n. 20682

Il mancato assorbimento dell'importo riconosciuto ai dipendenti a titolo di "superminimo assorbibile" a seguito di due rinnovi contrattuali collettivi nazionali impedisce al datore di lavoro di procedere all'assorbimento in occasione del terzo rinnovo della parte economica del medesimo contratto collettivo. La condotta del datore di lavoro ha ingenerato nei dipendenti un affidamento che si è tradotto nell'insorgenza di un uso aziendale, per tale dovendosi intendere la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti. Al pari dei contratti collettivi e dei regolamenti aziendali, l'uso aziendale appartiene alle "fonti sociali" che, pur non costituendo espressione di funzione pubblica, sono dirette a conseguire un'uniforme disciplina dei rapporti di lavoro con riferimento alla collettività impersonale dei lavoratori di un'azienda e, quindi, non può essere unilateralmente modificato in peius dal datore di lavoro.