

Il Corriere delle Paghe Approfondimento

Metalmeccanici, retribuzioni di giugno adeguate all'indice Ipca-Nei

di **Francesco Natalini****N. 24 - 10 Giugno 2024**

Stampa

Guida al Lavoro

L'aumento dell'indice Ipca-Nei inciderà anche sulle indennità di trasferta e di reperibilità

Con comunicato stampa del 7.06.2024, a cura della Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, è stata data notizia della pubblicazione, da parte dell'ISTAT, dell'indice dei prezzi al consumo al netto della dinamica dei beni energetici importati: il c.d. Ipca-Nei, relativo al 2023, da comparare con l'indice percentuale già prefissato nell'accordo di rinnovo del CCNL metalmeccanici del 5 febbraio 2021, al fine di poter individuare il valore più elevato su cui calcolare l'aumento della retribuzione da corrispondere a giugno 2024.

Considerando che il predetto indice è stato quantificato in ragione del 6,9%, si dovrebbe dire che “non c'è stata partita”, in quanto l'aumento percentuale del minimo tabellare, prefissato nell'accordo del 2021, con effetto da giugno 2024, era stato determinato in misura pari all'1,85%.

Onestamente, il dato Ipca-Nei relativo al 2023 è alquanto sconcertante, in quanto, rispetto alle iniziali previsioni (anche se negli ultimi tempi si poteva già ipotizzare un valore percentuale intorno a quello ufficiale), l'aumento si appalesa addirittura superiore a quello – già ritenuto eccezionale - fatto registrare nel 2022 (a valere sulle retribuzioni di giugno 2023), stabilito in ragione del 6,6%. Si consideri che nell'anno precedente (2021) l'Ipca-Nei era stato pari allo 0,80%, cedendo il passo al superiore aumento programmato dalle parti sociali, fissato all'1,36%, sicché le retribuzioni del mese di giugno 2022 erano state incrementate sulla base di tale percentuale prestabilita in sede di rinnovo contrattuale, ignorando quindi il richiamato tasso Ipca-Nei.

Ma il “super” aumento Ipca-Nei del 6,6%, applicato alle retribuzioni da giugno 2023, anche allora di gran lunga superiore a quello programmato in sede di rinnovo (1,44%), era conseguente all'aumento dell'inflazione (e di tutti gli altri indici ad essa correlati), generato dal conflitto Russia-Ucraina, al punto che ad esempio, come si ricorderà, anche l'indice ISTAT su cui calcolare il TFR, unitamente alla quota fissa dell'1,5% previsto dall'art.2120 c.c. aveva determinato una rivalutazione annuale del Fondo TFR intorno al 10% !

Considerando invece che nell'anno 2023 l'inflazione media dell'anno rispetto al 2022 è scesa dall'8,1% al 5,7% (mentre l'indice generale per i primi 5 mesi del 2024, è pari allo 0,8%), ma soprattutto, tenuto conto che il dato di dicembre 2023 si è posizionato allo 0,6% contro l'11,1% di dicembre 2022, ci si sarebbe aspettati una correlazione con il tasso Ipca-Nei che, evidentemente non c'è stata, atteso che esso si colloca addirittura ad un livello percentuale superiore rispetto a quello fatto registrare nel 2022 (6,9% > 6,6%).

Aumento del minimo tabellare con la retribuzione di giugno 2024

Pertanto, con le retribuzioni di giugno 2024, il minimo tabellare aumenta, rispetto a quello in godimento a maggio 2024 (già a sua volta incrementato del 6,6%, rispetto a quello di maggio 2023), di un ulteriore 6,9%, creando, verosimilmente, non poche difficoltà dal punto di vista economico e finanziario a parecchie imprese metalmeccaniche (o comunque a quelle che applicano il CCNL delle industrie metalmeccaniche e della installazione di impianti), obbligate ad adeguare le retribuzioni di un valore ben superiore all'inflazione, a cui non sempre può corrispondere un aumento dei ricavi, visto che per aumentare il fatturato bisogna aumentare

in modo significativo anche i prezzi (soprattutto di chi produce beni di consumo) e la concorrenza con i prodotti di importazione potrebbe essere sfavorevole per le imprese nazionali.

Parlando di cifre, se si parte dalla retribuzione del mese di maggio 2023 (cioè prima dell'aumento dello scorso giugno), individuata convenzionalmente in quella della categoria C3 (all'epoca pari a € 1.869,64), con l'incremento di giugno 2023, pari a € 123,40 (ottenuto applicato il tasso Ipca-Nei 2022, di gran lunga "vincente" rispetto a quello programmato in sede di rinnovo, attestato invece all'1,44%) si è determinata una retribuzione, a far data dal 1° giugno 2023, pari a € 1.993,04, sulla quale si dovrà applicare, per determinare la retribuzione a valere dal 1° giugno 2024, il "nuovo" indice Ipca-Nei (per intenderci, quello appena pubblicato dall'Istat per il 2023) pari al 6,9%, elevando ulteriormente il minimo tabellare a € **2.130,56**, con un aumento di € **137,52**.

Trend retributivo per il periodo 2021-2024 livello C3

Si riassume il *trend* retributivo, degli anni 2021 – 2024, limitatamente al **livello C3** (ex 5° livello):

01.06.2021	01.06.2022	01.06.2023	01.06.2024
1.844,64	1.869,64	1.993,04	2.130,56

Quindi, nel biennio, l'incremento è stato sicuramente significativo. Peraltro, sbaglia chi, semplicisticamente, per calcolare l'aumento biennale, somma le due percentuali: 6,6% (anno 2022) + 6,9% (anno 2023) = 13,5%, perché la seconda percentuale (cioè l'Ipca 2023, da applicare a far data dal 1° giugno 2024) si calcola su un valore (retribuzione di giugno 2023) già rivalutato della precedente percentuale Ipca, sicché se si rapporta il differenziale retributivo tra la retribuzione di maggio 2023 e quella di giugno 2024, secondo la seguente formula:

$$\frac{(\text{Retrib. Giugno 2024} - \text{Retrib. Maggio 2023})}{\text{Retrib. Maggio 2023}} * 100$$

sostituendovi i valori numerici del livello C3 si avrà la seguente percentuale di incremento reale (IR):

$$IR = [(2.130,56 - 1.869,64) / 1.869,64] * 100$$

$$IR = (260,92 / 1.869,64) * 100$$

$$IR = 13,96\%$$

Quindi, l'incremento reale risulta essere di poco al di sotto del 14% (13,96%).

Proposto da un'altra angolazione, vale a dire considerando solo l'aumento programmato in sede di rinnovo 2021 (applicabile nel caso in cui l'Ipca-Nei fosse risultato sempre inferiore alle percentuali prefissate dalla parti sociali), a giugno 2024 avremmo dovuto avere una retribuzione lorda (sempre prendendo ad esempio il livello C3) di 1.931,64 euro, contro i 2.130,56 euro (reali), con una differenza (in termini di maggior aumento retributivo, rispetto a quello programmato, di € 198,92, che determina uno scostamento percentuale significativo, pari al 10,30%, rispetto ai valori di aumento previsti (nel caso in cui l'Ipca, come si è detto, fosse risultato inferiore alle percentuali prestabilite) nell'accordo di rinnovo del 5 febbraio 2021.

Se poi consideriamo che, per le imprese medio-piccole (per intenderci quelle non soggette al versamento mensile del TFR maturato al Fondo di tesoreria Inps), il Fondo TFR al 31.12. 2022 è stato rivalutato del 9,974576% (chiaramente questo aumento interessa anche i datori di lavoro appartenenti ad altri settori) si comprenderà a quale incremento di costo del lavoro complessivo sono state sottoposte le imprese del settore metalmeccanico nell'ultimo biennio.

Si ricorda peraltro che l'aumento dell'indice Ipca-Nei inciderà anche sulle indennità di trasferta e di reperibilità.

In conclusione, si propone una tabella con le retribuzioni di giugno 2022, giugno 2023 e giugno 2024 per tutti i livelli del CCNL:

I minimi tabellari

Nella seguente tabella si propone invece il valore (%) dell'Ipca-Nei fatto registrare dal 2010 al 2023.

Indice Ipca-Nei anni 2010-2023

Il Sole 24 ORE aderisce a  The Trust Project

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati

Il Sole
24 ORE