

# Salario

L'accordo separato interviene sulle seguenti voci della retribuzione:

- 1) Minimi contrattuali;
- 2) Elemento distinto della retribuzione;
- 3) Elemento perequativo;
- 4) Trasferta;
- 5) Reperibilità;
- 6) Maggiorazioni;
- 7) Premio di risultato.

### 1. Minimi contrattuali

|     | 1° tranche | 2° tranche  | 3° tranche  | Totale |             |
|-----|------------|-------------|-------------|--------|-------------|
| liv | 1/1/2013   | 1/1/2014-15 | 1/1/2015-16 | (€)    |             |
| 1°  | 21,88      | 28,13       | 31,24       | 81,25  |             |
| 2°  | 25,59      | 32,91       | 35,56       | 95,06  |             |
| 3°  | 30,19      | 38,81       | 43,13       | 112,13 |             |
| 4°  | 31,94      | 41,06       | 45,63       | 118,63 |             |
| 5°  | 35         | 45          | 50          | 130    | lordo medio |
| 5s  | 38,72      | 49,78       | 55,31       | 143,81 |             |
| 6°  | 41,56      | 53,44       | 59,38       | 154,38 |             |
| 7°  | 45,94      | 59,06       | 65,63       | 170,63 |             |

Per la prima volta i minimi salariali, a parità di mansione, non sono più uguali per tutti i lavoratori perché sono messi a disposizione della contrattazione aziendale – e quindi diversi da fabbrica a fabbrica – **sia in caso di crisi che di nuovi insediamenti produttivi o per usufruire di sgravi fiscali e contributivi, e potranno essere differiti di 12 mesi.**

Gli aumenti del triennio 2013-2015 sono definiti in tre tranche a partire dal 1° gennaio 2013, ma le aziende possono erogare gli aumenti dell'1/1/2014 e dell'1/1/2015 **dodici mesi dopo.** Ad esempio la seconda al 1° gennaio del 2015 e la terza al 1° gennaio del 2016 oppure la scadenza della seconda tranche e far slittare la terza al 1/1/2016.

La differenza sui salari nei quattro anni è consistente e si calcola sul montante retributivo: **un lavoratore di quinto livello con lo spostamento della seconda tranche percepisce 1.235 euro in meno; con lo spostamento della terza tranche percepisce 650 euro in meno.**

|             | montante annuo<br>(aumento x 13 mensilità) | montante annuo<br>con lo spostamento della seconda<br>tranche |                |
|-------------|--|---|----------------|
| <b>2013</b> | 455  | 455   |                |
| <b>2014</b> | 455 + 585                                  | 455   |                |
| <b>2015</b> | 455 + 585 + 650                            | 455 + 585   |                |
| <b>2016</b> | 455 + 585 + 650                            | 455 + 585 + 650   |                |
| <b>Tot.</b> | <b>4875</b>                                | <b>3640</b>   | <b>- 1235€</b> |

L'intesa separata del 5 dicembre 2012 non tutela il potere d'acquisto del salario: gli importi economici definiti per incrementare i minimi contrattuali non considerano i valori dell'inflazione e, in caso di differimento del salario a livello aziendale, non viene considerato il quarto anno di allungamento del contratto.

## 2. Elemento distinto della retribuzione

Dal 1° gennaio 2013 l'importo di 10,33 euro, erogato in busta paga sotto la voce Edr e definito con l'Accordo interconfederale del 31 luglio 1992, è conglobato nei minimi tabellari.

## 3. Elemento perequativo

Dal 1° gennaio 2014 è incrementato di 30 euro annui - pari a 2,5 euro al mese - l'importo dell'elemento perequativo corrisposto ai lavoratori che non effettuano contrattazione aziendale e senza superminimo individuale.

## 4. Trasferta

Dal 1° gennaio 2014 sono incrementati come segue i trattamenti economici minimi di trasferta:

- la trasferta intera di 2,80 euro - 0,35 euro ora;
- la quota per il pasto meridiano o serale di 0,42 euro;
- la quota per il pernottamento di 1,96 euro.

## 5. Reperibilità

Dal 1° gennaio 2014 è incrementato il compenso minimo per la reperibilità. Nella tabella riportiamo gli aumenti previsti.

| Compenso giornaliero |                          |                        |                | Compenso settimanale |                      |                                      |
|----------------------|--------------------------|------------------------|----------------|----------------------|----------------------|--------------------------------------|
| Livello              | 16 ore (giorno lavorato) | 24 ore (giorno libero) | 24 ore festive | 6 giorni             | 6 giorni con festivo | 6 giorni con festivo e giorno libero |
| 1-2-3                | 0,32                     | 0,47                   | 0,51           | 2,05                 | 2,09                 | 2,24                                 |
| 4-5                  | 0,37                     | 0,59                   | 0,63           | 2,46                 | 2,5                  | 2,72                                 |
| >5                   | 0,43                     | 0,71                   | 0,75           | 2,86                 | 2,9                  | 3,17                                 |

## 6. Maggiorazioni

- Maggiorazioni per flessibilità (**orario plurisetimanale**) per necessità improvvise.

Le ore prestate in flessibilità per necessità improvvisa sono retribuite con la maggiorazione al 20% per le ore prestate dal lunedì al venerdì (in luogo della maggiorazione del 15% riconosciuta per le ore di flessibilità «ordinaria») e al 30% per le ore prestate al sabato (in luogo del 25%).

- Maggiorazioni per lavoro straordinario.

Dal 1 giugno 2013 per i lavoratori turnisti le maggiorazioni saranno elevate per quanto concerne il notturno fino alle 22 al 20%, il notturno festivo al 60% e notturno festivo con riposo compensativo al 35% per le ore cadenti dalle 22 alle 6 rispettivamente nella misura del (con alcune esclusioni) 25%, 65% e 40%. Le maggiorazioni previste per le 40 ore di straordinario comandato sono elevate nella misura dell'8%.

Gli incrementi delle maggiorazioni previsti dall'intesa separata per il lavoro notturno sono però erogati nella misura onnicomprensiva e dunque non incideranno più sugli istituti quali la tredicesima e il Tfr, inficiando anche le eventuali vertenze promosse al recupero di tali incidenze, inoltre assorbono i trattamenti di miglior favore già definiti in azienda.

Aumentano, quindi, le ore di straordinario e di flessibilità obbligatorie senza un vero aumento salariale per le aziende in cui ci sono già maggiorazioni contrattate.

## 7. Premio di risultato

Viene introdotta la clausola di «esigibilità» con il collegamento tra il PdR contrattato in azienda e le flessibilità dell'orario di lavoro introdotte con l'accordo separato o con gli accordi in azienda.

È previsto, tra i criteri possibili definiti a livello aziendale, **l'attribuzione individuale del PdR solo a fronte «dell'effettivo» svolgimento** – da parte della lavoratrice e del lavoratore – delle 120 ore di flessibilità e straordinario o altro ancora definito a livello aziendale; **la conseguenza è che il lavoratore ammalato o in sciopero delle ore di flessibilità e del lavoro straordinario definite dal Ccnl o in azienda non percepisce il PdR (vedi “inscindibilità clausole contrattuali”).**