

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n.21-2023

Oggetto: CCNL Igiene ambiente Aziende municipalizzate e aziende private: Intesa per la determinazione dell'ERAP

Il Verbale d' **accordo 18 maggio 2022**, per il rinnovo unificato del CCNL 10 luglio 2016 per i dipendenti dalle aziende municipalizzate di igiene urbana e del CCNL igiene ambientale - aziende private 6 dicembre 2016 per i dipendenti da imprese e società esercenti servizi ambientali, ha previsto la destinazione di una quota del trattamento retributivo complessivo spettante **per il periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024** alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale.

Tale elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP), riferito al parametro medio 130,07 (livello 3A), risulta pari a:

- **180,00 euro** annuali per il 2023 (15,00 euro mensili, per 12 mensilità);
- **180,00 euro** annuali per il 2024 (15,00 euro mensili, per 12 mensilità).

L'ERAP va misurata ed erogata nell'anno successivo a livello aziendale, sotto forma di "**una tantum**", in base alle modalità convenute negli specifici accordi aziendali e nel rispetto con la normativa vigente sui premi di risultato.

Con riferimento alle aziende che non contrattano il premio di risultato è stata prevista la definizione, entro 3 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo 18 maggio 2022, di un meccanismo alternativo per la determinazione delle suddette quote **a titolo perequativo**, comunque mediante la misurazione in sede aziendale dell'andamento degli indicatori di redditività, efficienza e qualità.

Tale meccanismo va applicato dalle imprese che **non avranno sottoscritto alcun accordo sul premio di risultato o che non abbiano provveduto alla stipulazione di accordi in sede aziendale** riferibili all'ERAP stesso (diversi parametri, pesi ecc.) rispettivamente entro il 31 dicembre 2022 ed il 31 dicembre 2023.

Gli importi perequativi, derivanti dall'applicazione del meccanismo alternativo, saranno riconosciuti:

- ✓ in aggiunta al CRA (compenso retributivo aziendale) EGR (elemento di garanzia retributiva), con decorrenza **marzo 2024** (in caso di mancato accordo sul premio entro il 31 dicembre 2022) e **marzo 2025** (in caso di mancato accordo sul premio entro il 31 dicembre 2023);
- ✓ a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione, in proporzione alla presenza in servizio nell'anno precedente (le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni valgono come mese intero).

Inoltre, l'accordo 18 maggio 2022 ha precisato che ai lavoratori:

- ✓ part-time il premio è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa;
- ✓ il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno prima dell'erogazione, l'importo in esame verrà corrisposto in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno di riferimento con le competenze di fine rapporto.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

In data **10 febbraio 2023**, tra UTILITALIA, CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE, LEGACOOOP Produzione e Servizi, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, AGCI Servizi, ASSOAMBIENTE, FP - CGIL, FIT - CISL, UILTRASPORTI, FIADEL, è stato sottoscritto l'accordo per la definizione dei parametri, degli indicatori, nonché dei criteri di calcolo, ai fini della quantificazione dell'importo erogabile a titolo di ERAP per ciascun anno di competenza. Le Parti hanno individuato i seguenti parametri, redditività, qualità ed efficienza, di cui si trasmette allegato 1 a titolo semplificativo per ulteriori dettagli e/o informazioni.

Oltre ai suddetti parametri e criteri di calcolo, le Parti hanno fornito altre precisazioni riguardo la corresponsione dell'ERAP.

Nel mese di **gennaio 2024 e 2025** le aziende che applicano il meccanismo alternativo di cui al precedente comma 1 comunicano ai soggetti sindacali di cui all'art. 2, lett. B) del CCNL i dati necessari al calcolo dell'importo di ERAP e l'importo che ne deriva. La comunicazione è trasmessa contestualmente per conoscenza alle OO.SS. nazionali ed alle Associazioni datoriali firmatarie del CCNL.

Resta inteso che **in caso di mancata comunicazione** dei dati di cui al comma precedente l'azienda è obbligata ad erogare l'intero **importo di 180 euro sul parametro medio 130,07** stabilito dal CCNL.

In caso di passaggi di appalto che intervengano nel corso dell'anno 2023, ove sia impossibile per l'azienda cessante procedere alla misurazione dell'ERAP utilizzando gli indicatori previsti dal presente accordo, l'importo a titolo di ERAP sarà convenzionalmente corrisposto dalla suddetta azienda cessante al personale interessato dal passaggio di appalto nella misura di 180 euro medi annuali proporzionati ai mesi di presenza in servizio del singolo lavoratore.

Ove il **passaggio di appalto** intervenga nel corso **dell'anno 2024**, l'importo da corrispondere verrà erogato nella medesima misura calcolata per l'anno precedente, proporzionata ai mesi di presenza in servizio nell'anno del singolo lavoratore. Resta inteso che l'azienda subentrante procederà alla corresponsione della quota spettante per la restante parte di ciascun anno di riferimento applicando i criteri dell'accordo del 10 febbraio 2023.

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Bergamo, 27 marzo 2023

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio